

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

**«РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗАСОБАМИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ»**

Назва теми

Галузь знань 23 Соціальна робота

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 231 Соціальна робота

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка

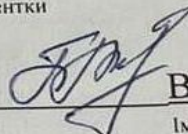
Назва освітньої програми

24039

Номер індивідуального навчального плану студентки

Виконав: здобувач ІІ курсу, групи СРМ-24-1

Підпис



Вадим БУЯР

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Керівник, кандидат педагогічних наук, доцент

науковий ступінь, вчене звання



Підпис

Наталія ГОЛОВА

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:
зав. кафедри соціальної роботи
і соціальної педагогіки

кандидат педагогічних наук, доцент



Підпис

Олена ВАСИЛЕНКО

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

10

грудень

2025 р.

Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ

правляється студент Буяр Вадим Васильович на захист дипломного проєкту (роботи)
(прізвище, ім'я, по батькові)

спеціальністю 231 - Соціальна робота

тему: Розвиток соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності

Дипломний проєкт (робота), рецензія і довідка про перевірку на плагіат додаються.



Декан факультету

[Signature]
(підпис)

Н. Поддєвська
(ім'я, прізвище)

ДОВІДКА УСПІШНОСТІ

Студент Буяр В.В. з 2024 по 2025 роки повністю виконав навчальний план спеціальності з таким розподілом балів за:

національною шкалою: відмінно 25,00 %, добре 75,00 %, задовільно 0,00 %.

за шкалою ЄКТС: А 12,50 %, В 6,25 %, С 68,75 %, D 6,25 %, E 6,25 %.

Методист факультету

[Signature]
(підпис)

Смоєйко С.М.
(ім'я, прізвище)

ВИСНОВОК КЕРІВНИКА ДИПЛОМНОГО ПРОЄКТУ (РОБОТИ) ТА ОБГРУНТУВАННЯ ОЦІНКИ

Студент

Буяр Вадим Васильович в ході науково-дослідницького проєкту свої особистими зусиллями, відповідальністю, організованістю, дисциплінованістю, пропрацював комплексність. Розробив завдання наукової роботи на етапі планування, на часі здавав її на перевірку. Підготував згідно з усіма вимогами, згідно з усіма вимогами, згідно з усіма вимогами.

Керівник дипломного проєкту

[Signature]
(підпис)

Голова Н.
(ім'я, прізвище)

" 10 " грудня 2025

ВИСНОВОК КАФЕДРИ ПРО ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ)

Дипломний проєкт (роботу) розглянуто. Студент Буяр В.В. допускається до захисту цього проєкту (роботи) в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

соціальної роботи і соціальної педагогіки
(назва)

[Signature]


Олена Василенко

(підпис, ім'я, прізвище)

" 10 " грудня 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки
Освітній рівень другий (магістерський)
Галузь знань 23 Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота
Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
соціальної роботи і соціальної
педагогіки
 Олена ВАСИЛЕНКО
протокол № 5 від 19 грудня 2024

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Вадима БУЯРА

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Розвиток соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи зсобою волонтерської діяльності».
Керівник кваліфікаційної роботи: Наталія ГОЛОВА, кандидат педагогічних наук, доцент.

Затверджено наказом ректора університету від 25 серпня 2025 р. № 65

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 10 грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: діагностика «Професійно-особистісного зростання» (Д.Григор'єва, І.Кулешова, П.Степанова); методика «Ціннісних орієнтацій Рокича»; методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька). Дослідна робота проводилась на базі Інформаційно-консультаційного агентства. В дослідженні взяло участь 30 студентів спеціальності 231 Соціальна робота.

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити):
вступ, розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми розвитку соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у волонтерській практиці, волонтерської діяльності як складова розвитку особистісних якостей у майбутніх фахівців соціальної роботи, соціальне лідерство фахівців соціальної роботи як ресурс підвищення ефективності професійної діяльності, компоненти, критерії і рівні розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи зсобою волонтерської діяльності висновки до розділу; розділ 2. Емпіричне вивчення рівнів розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи зсобою волонтерської діяльності, дослідження рівнів розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи тренінгова програма розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців

соціальної роботи засобами волонтерської діяльності у соціальному лідерстві у рекомендації кураторам щодо ефективного розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної сфери у процесі їх волонтерської діяльності, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)
3 рисунки, 5 таблиць.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

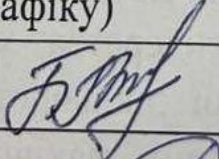
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|--------|--|-------------------|---------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| | | | |

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2024 р.

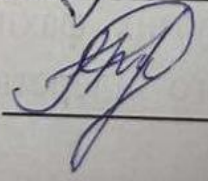
КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи бакалавра | Строк виконання етапу роботи | Примітка |
|-------|--|---------------------------------|----------|
| 1 | Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань. | До 09 грудня 2024 р. | Виконано |
| 2 | Визначення теоретико- методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми. | До 01 лютого 2025 р. | Виконано |
| 3 | Оформлення вступу кваліфікаційної роботи. | До 01 лютого 2025 р. | Виконано |
| 4 | I розділ кваліфікаційної роботи. | До 10 червня 2025р. | Виконано |
| 5 | II розділ кваліфікаційної роботи. | До 01 листопада 2025 | Виконано |
| 6 | Загальні висновки. | До 16 листопада 2025 | Виконано |
| 7 | Попередній захист кваліфікаційної роботи. | 18 листопада 2025 р. | Виконано |
| 8 | Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування. | До 10 грудня 2025 р. | Виконано |
| 9 | Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку) | 24 грудня 2025 р. | Виконано |

Здобувач


Вадим БУЯР

Керівник роботи


Наталія ГОЛОВА

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Розвиток соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності»

Здобувач Вадим БУЯР

Керівник Наталія ГОЛОВА

Кваліфікаційна робота включає 108 сторінок, з них 60 сторінок основного тексту, 4 рисунки, 7 таблиць, перелік джерел посилання складає 48 найменувань (з них 2 на іноземною мовою), 5 додатків.

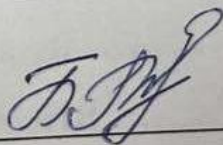
Ключові слова: лідерство, лідерські якості, фахівець соціальної роботи, волонтерська діяльність, філантропія, розвиток здібностей, соціальна сфера.

Об'єктом дослідження є розвиток соціального лідерства майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.

Предмет дослідження: критерії та рівні розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності.

За результатами дослідження розроблено тренінгову програму «Школа соціального лідера» засобами волонтерської діяльності, яка спрямована на розвиток лідерських якостей та управлінських компетентностей, які формують здатність ефективно взаємодіяти у групі, досягати поставленої мети та цілей. запропоновані практичні рекомендації для фахівців соціальної роботи, кураторів академічних груп закладів вищої освіти, педагогів викладачів, щодо розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної роботи та впроваджено авторську анкету «Чи хочеш ти бути волонтером?». Одержані результати можуть бути корисними у роботі фахівців соціальної роботи, в соціальних службах, в закладах вищої освіти громадських організацій, реабілітаційних центрах, та по роботі з персоналом в центрах зайнятості.

Здобувач _____



Вадим БУЯР

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 10 грудня 2025 р.

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 7 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ПРАКТИЦІ..... | 12 |
| 1.1 Волонтерська діяльність як складова розвитку особистісних якостей у майбутніх фахівців соціальної роботи | 12 |
| 1.2 Соціальне лідерство фахівців соціальної роботи як ресурс підвищення ефективності професійної діяльності | 20 |
| 1.3 Компоненти, критерії і рівні розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності..... | 25 |
| Висновки до розділу..... | 33 |
| РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗАСОБАМИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... | 34 |
| 2.1 Дослідження рівнів розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи..... | 34 |
| 2.2 Тренінгова програма розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності | 48 |
| 2.3 Науково-практичні рекомендації кураторам щодо ефективного розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної сфери у процесі їх волонтерської діяльності..... | 53 |
| Висновки до розділу..... | 57 |
| ВИСНОВКИ | 59 |
| ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ | 60 |

| | |
|--|----|
| ДОДАТКИ..... | 66 |
| ДОДАТОК А.Методика «Професійно-особистісного зростання» (Д. В. Григор'єва, І. В. Кулешова, П. В. Степанова)..... | 66 |
| ДОДАТОК Б. Методика «Ціннісних-орієнтацій» (М.Рокича)..... | 72 |
| ДОДАТОК В. Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька)..... | 77 |
| ДОДАТОК Г. Анкета «Чи хочеш ти бути волонтером?»..... | 82 |
| ДОДАТОК Д.Тренінгова програма «Школа соціального лідера»..... | 85 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Волонтерство є досить поширеним явищем в сучасному світі, а це означає в ціннісному аспекті, що допомагати іншим, бути соціально активним, займатися суспільно корисною справою є престижним. Подібна соціально активна гуманістична позиція заохочується сучасним раціональним цивілізованим світом. Цього потребує сьогодні суспільство, що спонукає до пошуку заходів заохочення індивідів до волонтерської діяльності.

З огляду на соціальні потреби суспільства та на те, що ці потреби зазвичай задовольняються повільно і не завжди успішно, волонтерство як ціннісно-гуманістична та соціально-орієнтована практична складова суспільного життя опиняється в центрі нашої уваги. Соціологічна рефлексія тенденцій розвитку волонтерського руху, мотивації волонтерів стає одним із першочергових завдань сучасного суспільства[3,с.75-76].

На сьогоднішній день в Україні активно поширюється волонтерський рух, саме тому велика кількість науковців звернули свою професійну увагу на волонтерство як важливий ресурс соціальної роботи.

Основними чинниками, які активізують волонтерський рух є: загострення соціальних проблем та відсутність досконалої системи надання соціальних послуг вразливим верствам населення. Тому роль волонтерів надзвичайно важлива у вирішенні даних питань. Сьогодні значна кількість волонтерів займається соціальною роботою як у недержавних, так і у державних установах. Однак, у нашій країні дотепер не сформовано моделі волонтерської роботи, яка включала б ефективні механізми залучення та відбору, навчання та моніторингу, підтримки та заохочення, що є основними елементами й етапами діяльності волонтерів.

Наша тема дослідження зумовлена сучасними суспільними трансформаціями, які потребують активного залучення молоді, зокрема

майбутніх фахівців соціальної сфери, до вирішення соціально значущих проблем. Волонтерська практика стає не лише ефективним інструментом соціальної допомоги, але й важливим середовищем професійного становлення студентів, яке сприяє формуванню у них соціальної відповідальності, громадянської активності та лідерських якостей. У сучасних умовах розвитку громадянського суспільства та потреби в інноваційних підходах до організації соціальної роботи особливої ваги набуває розвиток соціального лідерства як здатності майбутніх соціальних працівників ініціювати позитивні зміни, мобілізувати ресурси громади та ефективно взаємодіяти з різними соціальними групами.

Волонтерська діяльність є унікальним простором для формування лідерських компетентностей, оскільки вона вимагає відповідальності, уміння працювати в команді, приймати рішення в непередбачуваних ситуаціях та надихати інших на соціально значущу діяльність. Таким чином, дослідження розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи в умовах волонтерської практики є своєчасним і затребуваним, адже воно спрямоване на підготовку компетентних, ініціативних і суспільно активних спеціалістів, здатних відповідати на виклики сьогодення.

Наукові доробки українських філософів, педагогів та істориків, таких як М. Купрас, М. Грушевський, Д. Яворницький, Ю. Веселовський, А.Хорунжий та ін. свідчать, що благодійництво та меценатство в Україні мають власну історію, традиції й особливості. Найпоширенішим феноменом благодійності, доброчинності є волонтерство, початок розвитку якого припадає на ХІХ століття. Вагомий внесок у становлення теорії волонтерства, розробку його теоретичних та методологічних засад зроблено українськими дослідниками: О. Василенко, Ю.Овод, І. Зверєвою, А. Капська, Г. Лактіоновою, Т. Лях, Л. Міщик, І. Мигович, С. Пальчевським, Ю. Поліщуком; зарубіжними дослідниками: О. Акімовою, Л. Вандишевим, Я.

Лятюшиною, В. Митрофаненком, О. Митрохіною, О.Моровою, Г. Оленіною. Дослідники які розгляди волонтерську діяльність, як засіб розвитку особистісних якостей, майбутніх фахівців соціальної роботи: О.Василенко, Л.Романовська, Ю.Бриндіков, А.Рідкодубська, Н.Голова, Ю.Овод, К.Олійник, А.Шеремет, Н.Синюк і т.д. Ряд вище зазначених вчених визначили сутність, напрями, принципи, ознаки та особливості волонтерської роботи в навчальному процесі студентів ЗВО [18,с.57].

Аналіз літературних джерел, результатів наукових досліджень і практики соціально-педагогічної діяльності дав змогу виокремити суперечності між: потребою суспільства у розвитку волонтерства та відсутністю цілісної теорії його організації, відповідного технологічного і нормативно-правового забезпечення; вимогами до змісту соціально-педагогічної діяльності волонтерів та системою їхньої підготовки до реалізації різних напрямів такої діяльності.

Саме тому виникає потреба уточнення сутності поняття «волонтерська діяльність» в контексті соціально-педагогічної діяльності та удосконалення змісту залучення майбутніх фахівців соціальної роботи до здійснення волонтерської роботи та розвитку особистісних якостей у ній..

Актуальність і недостатня теоретична та практична розробленість цієї проблеми зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи «Розвиток соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності»

Об'єктом дослідження є розвиток соціального лідерства майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності.

Предмет дослідження: рівні розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальному вивченні рівнів розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності.

Відповідно до мети дослідження визначені **завдання**:

1. Здійснити аналіз наукової літератури з проблеми розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності
2. Охарактеризувати поняття «соціальне лідерство» та проаналізувати компоненти, критерії і рівні розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності
3. Емпірично вивчити рівні розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної сфери.
4. Розробити тренінгову програму «Школа соціального лідера» для майбутніх фахівців соціальної сфери засобами волонтерської діяльності
5. Обґрунтувати науково-практичні рекомендації для кураторів академічних груп, щодо розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи у волонтерській діяльності

Для розв'язання визначених завдань використовувався **комплекс методів**, що зумовлені об'єктом, предметом, метою та завданнями дослідження: **теоретичні** – аналіз, систематизація й узагальнення соціально-педагогічної літератури з проблеми дослідження у вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах; **емпіричні** спостереження, анкетування, інтерв'ю, тестування, застосування психодіагностичних методик («Професійно-особистісного зростання» (Д.Григор'єва, І.Кулешова, П.Степанова); «Ціннісних орієнтацій Рокича»; «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька)), що були використані з метою вивчення розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи.

Кількісний і якісний аналіз отриманих емпіричних даних здійснювався за допомогою сучасних методів **математичної обробки**.

Практичне значення дослідження за результатами дослідження розроблено тренінгову програму «Школа соціального лідера» засобами волонтерської діяльності, яка спрямована на розвиток лідерських якостей та управлінських компетентностей, які формують здатність ефективно взаємодіяти у групі, досягати поставленої мети та цілей. Запропоновані практичні рекомендації для фахівців соціальної роботи, кураторів академічних груп закладів вищої освіти, педагогів, викладачів, щодо розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної роботи та впроваджено авторську анкету «Чи хочеш ти бути волонтером?».

База експериментального дослідження: дослідження проводилося на базі Інформаційно-консультаційного агенства та Хмельницького національного університету. У дослідженні взяло участь 30 студентів спеціальності 231 Соціальна робота.

Апробація результатів дослідження: основні положення і результати дослідження заслухано на університетській звітно-науковій студентській конференції (м.Хмельницький,2025р.); Всеукраїнській науково-практичному круглому столі «Проблеми трансформації суспільних відносин в умовах розбудови громадянського суспільства в Україні» (м.Хмельницький, 13 листопада 2025р.) та опубліковано у статті «Волонтерство як засіб розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи»(м.Тернопіль, жовтень 2025р.).

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається з вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, переліку джерел посилення (48 найменувань, серед них 2-іноземною мовою), 5 додатків, загальний обсяг кваліфікаційної роботи включає 108 сторінок друкованого

тексту; з них основного тексту – 60 сторінок. Робота містить 7 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ПРАКТИЦІ

1.1 Волонтерська діяльність як складова розвитку особистісних якостей у майбутніх фахівців соціальної роботи

Сучасний розвиток суспільства відзначається тенденцією до економічної нестабільності, суспільної кризи, безробіття, активними військовими діями. Одночасно ситуація в суспільстві характеризується зростанням соціальних ініціатив, залученням широких верств населення до процесу соціальних перетворень. Свідченням цього є, зокрема, поширення в усьому світі волонтерського руху, який стає потужним каталізатором розвитку всіх сфер життєдіяльності суспільства, особливо такі дії є актуальними в нашій державі під час повномаштабного вторгнення [11, с. 45].

Відповідно до закону України „ Про благодійництво та благодійні організації ” синонім філантропії пояснюється як „ благодійництво – добровільна безкорислива пожертва фізичних та юридичних осіб у наданні набувачам матеріальної, фінансової, організаційної й іншої благодійної допомоги; специфічними формами благодійництва є меценатство і спонсорство; благодійна діяльність – добровільна безкорислива діяльність благодійних організацій, що не передбачає одержання прибутків від цієї діяльності ” [21, с.140].

Не зважаючи і на прогалини у волонтерській роботі, відзначимо, що в нашій країні, держава своєчасно реагує на цю потребу часу, про що

переконливо свідчить встановлення у законодавчому полі основ державної політики щодо волонтерства, введення до законодавства основних термінів і понять стосовно цього соціального явища, визначення суб'єктів державного управління і громадського самоврядування, відповідальних за розвиток волонтерського руху [26, с.5]. А.Шеремет у своїх наукових доробках чітко проаналізувала нормативно-правове забезпечення волонтерської діяльності, зокрема: «Прийнято Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21.06.2001 р. №2558–111; Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. №966–TV; Закон України «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки» від 18.11.2003 р. №1281–IV, Закон України № 11159 «Про сприйняття волонтерства серед здобувачів освіти», а також ряд постанов та розпоряджень: розпорядження Президента України «Про організацію проведення в Україні у 2001 році Міжнародного року волонтерів» від 22.03.2001 р. №67/2001–рп.; постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг» від 10.12.2003 р. №1895; розпорядження Кабінету Міністрів «Про утворення Координаційної ради з питань розвитку та підтримки волонтерського руху» від 23.04.2003 р. № 225–р.; постанова Верховної Ради «Про Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні «Формування здорового способу життя української молоді: стан, проблеми та перспективи» від 03.02,2004 р. №1425–IV.Закон України № 11159 «Про сприйняття волонтерства серед здобувачів освіти» [26, с.7].

Л.Романовська, зазначає, що завданням філантропії є поліпшення стану суспільства через забезпечення людей не предметами споживання, а засобами, за допомогою яких вони можуть самі собі допомогти. Це твердження співзвучне думці О.Василенко щодо пояснення благодійності (філантропії) як елементу соціальної політики держави, спрямованої на

підтримку мінімального рівня життя та пов'язаною з перерозподілом суспільного багатства на користь знедолених [28, с.44].

Останнім часом, маючи громадську підтримку та повагу, в Україні дуже швидко розвивається волонтерська робота. Волонтерський рух є частиною будь-якого суспільства, це той внесок, який роблять люди на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, без просування по службі для добробуту та процвітання спільнот та суспільства в цілому [15].

Волонтерство (від франц. – «доброволець», «той, хто бажає допомогти») – добровільна діяльність, заснована на ідеях служіння гуманним ідеалам людства, яка не переслідує мети отримати прибуток або збудувати кар'єру. Її мета – всебічне задоволення своїх особистих і соціальних потреб наданням допомоги іншим людям. Отже, «волонтер – це людина, яка добровільно займається діяльністю на користь суспільства, не переслідуючи корисливих цілей і не отримуючи за це грошової винагороди» [23, с.117].

На думку, Н.Голови, «волонтер – це людина, яка вільно займається діяльністю на користь суспільства, відгукується на чужі проблеми, вміє вислухати і дати слушну пораду, простягає свою дружню руку тим, хто цього потребує» [37, с.153].

З метою розкриття особливостей волонтерського руху на Україні реалізуємо хронологічний підхід до його розвитку на українських землях.

Ю.Попик, намагався зробити історичний аналіз розвитку добровільності на Україні, провівши дослідження він стверджував: « З давніх давен в Україні пропагувалось дотримання морально-етичних норм, Божих Заповідей, вшанування Святих, Пресвятої Богородиці. В українській громаді і сім'ї було чітке розмежування ролей та обов'язків, культивувалися витримка, мужність, працелюбність, чесність, не підкупність, волелюбність,

справедливість, надійність, взаємовиручка, доброзичливість, гостинність, милосердя, благодійність» [30, с.15].

Говорячи про благодійність, Ю.Овод, розуміє «що це вияв цілеспрямованої уваги до людей, які з різних причин не можуть власними силами забезпечити собі хоча б мінімальні умови існування, надання їм посильної допомоги в збереженні й організації своєї життєдіяльності, підтримання їх матеріально і духовно. Це соціальне явище має у нашій країні свою історію, традиції й особливості, ознайомлення з якими становить не тільки пізнавальний інтерес, але й практичну вартість для тих, хто працює у соціальній сфері або має намір зайнятися цією роботою» [38,с.73-76].

Прагнучи розвинути благодійництво, надати йому організованого характеру, князь Володимир невдовзі (996 р.) видає Устав (або закон), в якому згідно з релігійними настановами доручає духовенству і церковним структурам опікування і нагляд за лікарнями, лазнями, притулками для одиноких тощо, встановлює для благодійних закладів «десятину» [27, с.812].

В опікуванні дефіцетарних дітей і дорослих помітну роль відігравав Києво-Печерський монастир. Вже в першій половині XI ст. за ініціативою ігумена Печерського монастиря Феодосія Печерського недалеко від обителі було відкрито окремий дім для дітей-сиріт (сліпих, глухих, калік). У письмових джерелах ми знаходимо свідчення про те, що «о доме сем шла большая слава». Київські князі гуманно ставилися до калік.

Володимир Мономах у своєму заповіті дітям писав: «Всего же более убогих не забивайте, но, насколько можете, по силам кормите и подавайте сироте » [25, с.102]. Таким чином, в Київській Русі світська влада і духовенство здавна звертали увагу на дітей калік, прагнули допомогти їм.

Щоправда розвиток соціальної опіки в Київській Русі був перерваний, як і весь хід суспільного розвитку нашого народу, татаро - монгольським нашествям, що виявилось важким випробуванням для його життєздатності.

Тільки у XV ст. справи громадської опіки знову почали поширюватись. Позитивну роль у цьому відігравали братства (общини міського населення), що створювалися у середині XV ст. Спочатку братства були благодійними і називалися в грамотах «братствами любові» і «братствами милосердя». В умовах краху державності й чужоземного владарювання на перший план в збереженні й об'єднанні духовних сил народу об'єктивно виступає православна церква. Вона стала одночасно і єдиним пристанищем для потребуючих допомоги вбогих, старців, немічних, хворих [17, с.54].

В Російській державі, до якої в середині XVII ст. приєдналася більша частина України, ставлення офіційної влади до соціальних проблем було суперечливою і непослідовною. З одного боку, продовжувала існувати започаткована старокиївськими князями традиція допомагати нужденним, роздавати милостиню, спільно боротися з голодом й іншими лихами. З другого боку, в міру ускладнення соціальних проблем, владні органи, громадськість починають усвідомлювати обмеженість приватної благодійності і усталених форм церковно-монастирської опіки, шукають нові підходи до боротьби з жебрацтвом, іншими недугами, що нестримно вражали суспільство [25, с.102].

На селах основний тягар соціальної допомоги здійснювався громадськістю. В Україні довго зберігало своє значення народне віче. Традиція колективно вирішувати широке коло питань господарського і суспільного життя дістала розвиток в селянській громаді, однією з визначальних рис якої стало самоврядування [11, с.46].

На думку, Л.Романовської: «Виховання дефіцитарних дітей в богадільнях, притулках і виховних будинках сприяло формуванню оригінальних систем виховання і навчання глухонімих, сліпих та розумово відсталих дітей, що знайшло свою подальшу реалізацію в умовах спеціальних училищ, які почали створюватися в Україні для глухонімих у

першій половині XIX ст. та для сліпих і розумово відсталих у кінці XIX ст. і на початку XX ст»[1, с.79].

Значну благодійну діяльність проводили також монастирі. Крім релігійної і просвітницької діяльності вони розвивали різного роду ремесла, садівництво, городництво, надавали притулок і допомогу старцям, осиротілим, потерпілим від лиха [1, с.78].

У суспільному житті українців міцно утвердився відомий усім слов'янським народам звичай взаємодопомоги. Найпоширеніші його форми – супруга (співпраця двох сусідів) і толока – колективне виконання трудомістких чи термінових робіт.

Таким чином допомагали вдовам, солдатам, багатодітним, потерпілим від повені, погорільцям, хворим, немічним та іншим зубожілим людям. Соціальне виховання природно, органічно впліталось у повсякденне буття і підлягало постійному контролю. Кожен повнолітній мешканець усвідомлював свій обов'язок перед іншими, без примусу його виконував, намагався досягти вищого рівня в багатьох сферах, виявляв для цього зусилля, кмітливість, ощадливість. Це дозволило українському народу вберегтися від остаточного поневолення і асиміляції, відтворити унікальні форми державності, багату й самобутню культуру, справитися з соціальними недугами, «кожен із представників відомих українських родин чи то урядовців, чи комерсантів мав за честь щось добре зробити для «братів», які були знедолені, потребували допомоги» [1, с.79].

Цільовими групами залучення до волонтерської роботи є молодь. Молоді, як цільовій групі волонтерської діяльності властива потреба в самореалізації; її відзначає відкритість новому, схильність до нетрадиційних, інноваційних рішень, раціональний підхід до дійсності, розвиток лідерських якостей та професійного розвитку [4, с.74-80].

Підготовка майбутніх фахівців соціальної роботи вимагає цілісного підходу, який поєднує формування професійних компетентностей із розвитком особистісних якостей. Соціальна робота належить до професій, орієнтованих на людину, тому ефективність діяльності фахівця значною мірою залежить від його особистісної зрілості, емпатійності, комунікативної культури, здатності до рефлексії та саморозвитку.

Особистісні якості соціального працівника охоплюють гуманістичну спрямованість, толерантність, відповідальність, емоційну стабільність, емпатію, доброзичливість, вміння слухати й розуміти іншого. Ці якості формуються через професійно орієнтовані дисципліни, волонтерську діяльність, практику, участь у соціальних проєктах і тренінгах особистісного зростання.

Професійні якості пов'язані з готовністю до здійснення соціальної діагностики, консультування, посередництва, соціального супроводу та реабілітації клієнтів. Важливими є компетентність у сфері соціальної політики, знання нормативно-правової бази, вміння працювати в мультидисциплінарній команді, здійснювати профілактичну та просвітницьку діяльність.

Розвиток особистісних і професійних якостей майбутніх соціальних працівників забезпечується системою професійної підготовки, що базується на принципах гуманізму, активності, рефлексивності, практичної спрямованості та інтеграції теорії з практикою. Важливу роль відіграють технології самопізнання, тренінгові програми розвитку емоційного інтелекту, формування навичок комунікації, роботи з конфліктами та стресом.

Таким чином, розвиток особистісних та професійних якостей є основою становлення соціального працівника як компетентного, етичного та відповідального фахівця, здатного до ефективної взаємодії з різними

категоріями клієнтів і до реалізації гуманістичних цінностей соціальної роботи.

Волонтерська діяльність виступає важливим чинником професійного становлення майбутніх фахівців соціальної роботи, оскільки створює умови для практичного застосування знань, розвитку особистісних якостей і формування професійних компетентностей. У процесі волонтерства студенти набувають досвіду безпосередньої взаємодії з різними соціальними групами, вчать розуміти потреби людей, діяти в ситуаціях соціальної напруженості, проявляти ініціативу та відповідальність[12,с.12-14].

Особистісний розвиток майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності проявляється у зростанні емпатійності, толерантності, гуманістичної спрямованості, розвитку лідерських якостей, здатності до співпереживання, рефлексії, саморегуляції та емоційної стабільності. Волонтерська практика сприяє формуванню активної життєвої позиції, морально-етичних переконань, навичок командної взаємодії та комунікації[15].

Професійний розвиток майбутніх соціальних працівників у волонтерській діяльності полягає в набутті практичного досвіду організації соціальної допомоги, координації спільних дій, планування й реалізації соціальних проєктів. Важливими є вміння налагоджувати контакт із клієнтами, вирішувати конфліктні ситуації, застосовувати соціально-психологічні технології підтримки та супроводу осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Участь студентів у волонтерських ініціативах сприяє формуванню ціннісно-мотиваційної сфери майбутнього соціального працівника, оскільки волонтерство ґрунтується на ідеях альтруїзму, доброчинності, солідарності та соціальної відповідальності, соціального лідерства. Така діяльність є ефективним засобом інтеграції теоретичної підготовки з реальними

потребами суспільства, що забезпечує гармонійне поєднання професійного та особистісного зростання.

Отже, волонтерська діяльність виконує подвійну функцію — виступає засобом професійного самовизначення студентів і водночас сприяє формуванню особистісних якостей, необхідних для майбутньої успішної діяльності у сфері соціальної роботи.

1.2 Соціальне лідерство фахівців соціальної роботи як ресурс підвищення ефективності професійної діяльності

Наразі в Україні активно розвивається волонтерських рух. Волонтери є повноправними суб'єктами соціально-педагогічної діяльності. Найбільш чисельна група волонтерів в Україні – це молодь. Для них волонтерство є дієвим способом соціалізації, а також можливістю участі в соціально корисній діяльності. Волонтерська робота молоді спрямована переважно на вирішення актуальних проблем, що існують у суспільстві [17, с.50-55].

Звичайно робота з даною категорією волонтерів потребує врахування деяких правил: робота волонтером не повинна заважати основному навчанню майбутнім фахівцям соціальної роботи; робота не повинна бути одноманітною; у кожній справі має бути місце для прояву їх власної ініціативи і самостійних рішень, а також персональної відповідальності; робота має бути безпечною для психологічного та фізіологічного здоров'я; чітко визначати засоби заохочення, не обіцяти більше, ніж можете зробити; демонструвати перспективи діяльності, обговорювати плани на майбутнє; не переоцінювати здібності потенційних волонтерів [17, с.50-55].

Що ще дуже важливо в роботі з волонтером такого віку, так це створення умов для становлення особистості студента, його соціалізації.

Найбільш помітні зміни проявляються у процесі самореалізації молодих людей: підвищення рівня самостійності, впевненості у собі, збільшення потреби у самореалізації та усвідомлення власної індивідуальності. Помітні зміни спостерігаються стосовно бажання самоорганізації: самостійність, самоконтроль, розвиток працелюбності, організованість. Залучення до волонтерства активізує молодих людей у плані самовизначення. Вони краще усвідомлюють своє місце у сім'ї, колективі, відбуваються зміни щодо самоідентифікації. Підвищується здатність адекватного вирішення своїх завдань у конкретній ситуації [21, с.139-144].

На думку, Ю.Овод: «Волонтерська робота сприяє соціалізації особистості, забезпечує засвоєння молодою людиною соціальної дійсності, нових соціальних ролей, норм і суспільних поведінкових стереотипів; допомагає особистісному росту, самореалізації; по-новому осмислити значення загальнолюдських цінностей, у тому числі співчуття, милосердя, їхню роль у гуманізації міжлюдських стосунків; ознайомлює із загальною культурою та специфічними субкультурами соціуму» [23, с. 117-118].

На думку, О.Василенко: «Волонтерська робота як частина процесу соціалізації молоді дає можливість включитися до всієї сукупності соціальних ролей, норм і поведінкових стереотипів суспільства; ознайомлює із загальною культурою й специфічними субкультурами соціуму. Вона сприяє розвитку різних специфічних соціальних ролей шляхом примірювання їх на себе, порівнювання, вибору: організатора, координатора, соціального організатора, менеджера, викладача, консультанта та ін. Отже, завдяки виконанню волонтерської роботи людина стає дієздатним учасником суспільних відносин» [25, с.101-103].

Волонтерська робота – це різноманітні види соціально-педагогічної діяльності: надання соціально-педагогічної допомоги, підтримки, послуг; реалізація планів, проектів та програм; створення, розвиток і координація

соціальної мережі (волонтерських організацій, громадських формувань соціально значущої спрямованості, груп самопомоги тощо); організація виховних та благодійних заходів й акцій за різним спрямуванням, тематичними напрямками та ін.) [27, с.811-812].

Волонтерська робота спонукає людину до активної взаємодії із соціальним середовищем, до становлення тривалих взаємин із представниками різних соціальних груп суспільства, що сприяє засвоєнню соціального досвіду.

На думку, Н.Голови, «Соціальне лідерство — це складне соціально-психологічне явище, яке відображає здатність особистості впливати на інших людей, об'єднувати їх навколо спільних цілей, спрямованих на розв'язання соціально значущих проблем і позитивні зміни в суспільстві» [30,с.1-17]. У науковій літературі соціальне лідерство визначається як:

І. Д. Зверева (2013) зазначає, що соціальне лідерство — це здатність особистості ініціювати й організувати діяльність соціальних груп для реалізації суспільно важливих цілей, забезпечуючи при цьому соціальну згуртованість і підтримку спільноти[32].

О. В. Безпалько (2015) підкреслює, що соціальне лідерство є важливою характеристикою фахівця соціальної сфери, яка проявляється у вмінні впливати на соціальні процеси, мотивувати людей до участі у вирішенні соціальних проблем, сприяти соціальним змінам[22,с.61-70].

С. Я. Харченко (2019) визначає, соціальне лідерство як інтегративну якість особистості, що поєднує соціальну активність, гуманістичну спрямованість, комунікативну компетентність і відповідальність за результати соціальної взаємодії[2,с.19-23].

В. А. Поліщук (2020) трактує його як здатність фахівця соціальної роботи бути ініціатором, координатором і натхненником соціальних

ініціатив, спрямованих на покращення добробуту людей і розвиток громади[14].

Отже, соціальне лідерство — це не просто управлінська функція, а насамперед гуманістичний тип впливу, що базується на співпраці, довірі, партнерстві й орієнтації на благо інших. Для фахівців соціальної роботи воно є ключовою професійною якістю, адже забезпечує їхню здатність ініціювати соціальні зміни, підтримувати громадські ініціативи та сприяти розвитку соціального середовища[1,с.78-79].

Сучасні умови суспільного розвитку висувають нові вимоги до фахівців соціальної роботи, серед яких важливе місце посідає здатність до соціального лідерства. На думку, І.Зверєвої: «Соціальне лідерство розглядається як інтегрована якість особистості, що проявляється у здатності впливати на соціальне середовище, ініціювати позитивні зміни, організовувати спільну діяльність людей задля досягнення суспільно значущих цілей). Для фахівця соціальної сфери це означає вміння бути активним суб'єктом соціальних перетворень, мотиватором і координатором соціальних ініціатив[11,с.45-47].

Ю.Бриндіков у своїй науковій праці, зазначає, що волонтерська діяльність є дієвим середовищем розвитку соціального лідерства майбутніх соціальних працівників. У процесі волонтерства студенти мають можливість реалізувати свої організаторські здібності, розвивати комунікативну культуру, вміння координувати групові дії, приймати відповідальні рішення.Участь у волонтерських проєктах сприяє формуванню навичок ведення команди, мотивування учасників, створення партнерських відносин із громадськими організаціями та місцевими спільнотами[16,с.16-18].

Розвиток соціального лідерства у волонтерській діяльності відбувається завдяки формуванню ключових компетентностей:

- комунікативної — здатність до ефективної взаємодії, переконання, конструктивного діалогу;
- організаторської — уміння планувати, координувати, оцінювати соціальні ініціативи;
- емоційно-вольової — розвиток стресостійкості, відповідальності, впевненості у собі;
- ціннісно-мотиваційної — орієнтація на гуманізм, соціальну справедливість, громадянську активність[20,с.4-11].

Н.Синюк, зазначає, що волонтерський досвід формує у студентів розуміння соціального лідерства не як прагнення до влади, а як служіння спільноті, відповідальність за зміни у соціальному середовищі. Це відповідає гуманістичним принципам соціальної роботи, які орієнтують майбутніх фахівців на партнерство, емпатію, соціальну відповідальність і підтримку вразливих категорій населення[26,с.5-8].

Отже, волонтерська діяльність є ефективним засобом розвитку соціального лідерства фахівців соціальної роботи, сприяє формуванню активної громадянської позиції, ініціативності, здатності до самореалізації та професійного зростання у сфері соціальної діяльності. Волонтерська робота забезпечує різнобічність впливу на особистість, одночасний вплив на свідомість, почуття і поведінку особистості, допомагає досягти більшого впливу на власне життя, сприяє кращій соціалізації молоді в суспільстві. Також волонтерство дає змогу людині знайти себе та привнести у своє життя ті цінності та звички, які дозволять їй мати здорове, продуктивне й насичене життя.

1.3 Компоненти, критерії і рівні розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності

Волонтерська діяльність є основою побудови та розвитку громадянського суспільства. Вона втілює в себе найшляхетніші прагнення людства - прагнення миру, свободи, безпеки та справедливості для всіх людей.

У період повномаштабної війни, глобалізації та постійних змін світ стає більш незалежним, більш складним. Волонтерська діяльність - індивідуальна чи колективна - є способом підтримки та зміцнення таких людських цінностей, як піклування та надання допомоги членам громади; використання кожною людиною своїх прав та обов'язків, як членів певної громади в процесі навчання та розвитку впродовж всього свого життя, реалізуючи весь свій людський потенціал [18, с.56-58].

Загальноновизнано, що молодь – це один із суттєвих потенціалів прогресу будь-якого суспільства. Молодість є особливим та визначальним періодом людського життя. Кожен крок у цей час важить дуже багато, а то й визначає усе подальше життя людини. Тому не можна залишати молодого громадянина наодинці з реаліями його становлення. Тут однаково потрібною є як підтримка та увага суспільства, яке зобов'язано забезпечити молодим громадянам умови й можливості для самореалізації, так і наполегливість самої молоді у визначенні й досягненні своїх цілей [3, с.75-82]. Враховуючи щирість прагнень та максималізм, що природно притаманні молоді, стають цілком зрозумілі намагання юного покоління не тільки знайти відповідь, а й вирішити всі гострі проблеми та негаразди у нашому суспільстві саме сьогодні, не відкладаючи на майбутнє і не перекладаючи їх на плечі прийдешніх поколінь [24, с. 122-124].

Сучасні умови розвитку суспільства і держави підкреслюють необхідність виховання соціальними інститутами компетентних, вольових, активних особистостей. Важливу роль відіграє участь студентів в різних соціальних проектах і практична діяльність у громадські об'єднання. В товаристві ровесників, де взаємодія будується на рівних, статус потрібно заслужити і вміти підтримувати, особистість виробляє необхідні комунікативні навички, партнерські і лідерські якості. Добровільна участь молодій людині в проектах волонтерського руху сприяє розвитку її особистості, оволодінню навичками активного і відповідального підходу до життя; надає можливість соціалізуватися в соціумі та розвинути соціальні лідерські якості [5, с. 90-91].

Участь фахівців соціальної роботи у волонтерському русі розглядається науковцями як елемент її особистісного розвитку, набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулювання ініціативи та творчості. Тому особливою рисою волонтерського руху є самовиховання, саморозвиток та самореалізація волонтерів та добровільних помічників через добродійну неприбуткову та вмотивовану діяльність, яка носить суспільно-корисний характер [31, с.65-66]. В процесі такої діяльності учні набувають знання про соціальні проблеми суспільства, розуміють принципи, сфери та шляхи допомоги людям і собі.

Тобто формується громадянин, здатний взяти на себе відповідальність за процеси, що протікають в суспільстві. Отже, для отримання у майбутньому компетентного громадянина, – відповідального, соціально активного, поважаючого інших, чесного, альтруїстичного – необхідно надати можливість молодій людині набути цих рис в процесі суспільно-корисної діяльності. Інститутом та засобом творення такої людини може виступати добровільна участь у волонтерському русі.

Існує безліч методів та форм оптимізації волонтерського руху серед молоді, але перед їх застосуванням на практиці слід врахувати усі «за» і «проти» [10, с.2-6].

При розгляді системи винагородження волонтерів беруться до уваги такі уявлення. По-перше, існують звичайні методи винагородження людей, незважаючи на те, чи є вони волонтерами чи ні. По-друге, існують індивідуальні особливості кожного волонтера і його специфічні потреби, які повинні бути враховані під час формування системи заохочення.

Необхідно продумати методи заохочення волонтерів. Дуже часто люди забувають, наскільки важливо заохочувати тих, хто працює в команді. Із заохочення демонструють наскільки організація вміє цінувати людей. Волонтери теж повинні відчувати вдячність за свою працю. Найважливіша нагорода - слово спасибі. Створення сприятливої атмосфери для роботи, звернення до волонтерів по іменні, присвята їм вільного часу - теж нагорода.

У роботі з волонтерською групою існують такі види винагород: формальне винагородження (нагороди, сертифікати, медалі, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах тощо); неформальне винагородження (щоденна подяка, запрошення у театри, кіно, святкування днів народження волонтерів, безкоштовний проїзд у транспорті) [29, с. 9].

З метою заохочення, визнання та збереження волонтерів передбачаються такі засоби винагород: навчання роботі на комп'ютері; вивчення іноземної мови; участь у семінарах та тренінгах; робота в Інтернеті; вручення сертифікатів на продукти у магазинах, квитків в театри, на різноманітні розважальні акції, поїздки у літні табори тощо; проведення спеціальних заходів для волонтерів [19, с.81-88].

Важливо використовувати різні форми заохочення волонтерів; наприклад, не кожній людині подобається, коли його хвалять у присутності

великої аудиторії, вручають дипломи чи дають інтерв'ю для преси. Заохочення разом зі стимулюванням робить свій внесок у створення гарної робочої атмосфери і підвищення ефективності праці. Організація не повинна забувати також забезпечувати волонтерів тими ж соціальними пільгами, що мають усі працівники, такими як: обід на роботі (звичайна практика в Центральній і Східній Європі), захисний одяг, різні знижки [28, с.43-44].

Слід зазначити, що головною проблемою волонтерського руху в Україні залишаються передусім труднощі організації волонтерської діяльності. Організаторам волонтерського руху потрібно не тільки ознайомитися з історією руху інших країн, організувати роботу і контроль, навчитися складати робочі плани і ставити завдання для волонтерів, а й завжди враховувати думку і досвід самих добровільних помічників.

Часто керівники, які залучають до роботи волонтерів, ігнорують їхні навчання сподіваючись тим самим заощадити час. Відсутність навчання позбавляє добровольця можливості певних досягнень і росту компетентності.

Що в свою чергу підвищує мотивацію до волонтерської діяльності. На нашу думку: по-перше, постійні семінари, вебінар і тренінги дають можливість забезпечувати психологічну підтримку; по-друге, семінари і тренінги дозволяють набути нових знань і навичок; по-третє, семінари сприяють формування у волонтерів інтересів до справи [8, с. 34-35].

Навчання на досвіді передбачає і супервізія. Супервізія має вигляд періодичного консультування з приводу окремих ситуаціях, обміну інформацією. Супервізія забезпечує підтримку на професійному рівні. Але волонтер повинен відчувати позитивне підкріплення у вигляді емоційної підтримки. Це допомагає розвинути впевненість, здібності та підвищити самооцінку на особистісному рівні.

Сьогодні в Україні населенню мало відомо хто такий волонтер. Тому потрібно встановити систему обміну інформацією. Телебачень, радіо,

друковані видання та електронні засоби інформації можуть надавати інформацію про досягнення волонтерів. Держава також повинна приділяти увагу розвитку волонтерського руху, виділяти кошти на проведення соціальних акцій, реклам. Держава може запропонувати свої тренінгові програми для волонтерів за тематикою: техніка, управління фінансів, надання частини ресурсів, таких, як підручники, медикаменти, фінансування у користування волонтерів [6, с. 23-24].

Отже, суспільство повинне прагнути такого розвитку волонтерства, яке б: збільшило залучення всієї спільноти у процес визначення та розгляду існуючих проблем; заохотив молодь до лідерства через надання послуг протягом більшої частини життя; надав можливість усім займатися волонтерською діяльністю; дав змогу людям постійно здобувати нові знання та навички і повністю розвивати їхній особистий потенціал, впевненість у власних силах та творчі здібності; сприяв родинній, національній та глобальній солідарності[13,с.2-5].

Структурні компоненти соціального лідерства-це основні складові, що відображають його сутність (таблиця 1).

Таблиця -1.1. Характеристика розвитку компонентів соціального лідерства

| № | Назва компонентів | Характеристика | Показник |
|---|---------------------------------|--|--|
| 1 | Мотиваційно-ціннісний компонент | визначає спрямованість особистості на лідерство у соціальній сфері, гуманістичні цінності, готовність діяти в інтересах інших. | -усвідомлення соціальної значущості волонтерської діяльності; -наявність внутрішньої мотивації до соціального служіння; -сформованість лідерських цінностей (відповідальність, ініціативність, альтруїзм). |

Продовження таблиці 1.1.

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| 2. | Когнітивний компонент | охоплює систему знань про соціальне лідерство, соціальну роботу, технології волонтерської діяльності. | -знання про сутність, функції та принципи соціального лідерства; -розуміння механізмів впливу волонтерства на розвиток лідерських якостей; -поінформованість щодо соціальних проблем і способів їх розв'язання. |
| 3. | Діяльнісно-поведінковий компонент | проявляється у практичних вміннях організувати соціальні ініціативи, координувати групу волонтерів, приймати рішення. | -уміння планувати, організувати й реалізувати волонтерські проекти; -навички ефективної комунікації, співпраці, розв'язання конфліктів; -активна громадянська позиція. |
| 4. | Рефлексивно-оцінювальний компонент | характеризує здатність до самоаналізу, саморозвитку та оцінювання власного лідерського потенціалу. | -критичне ставлення до власної діяльності; -готовність до самовдосконалення; -усвідомлення власної ролі у команді та суспільстві. |

Рівні сформованості соціального лідерства у волонтерській діяльності зазвичай визначаються через поєднання когнітивного (знання), мотиваційно-ціннісного (мотивація, ставлення), поведінкового (діяльнісного) та рефлексивно-оцінювального компоненту. У наукових дослідженнях (наприклад, у працях О. Безпалько, І. Звереві, Л. Міщик, В. Поліщук, С. Харченко) найчастіше виділяють три рівні сформованості соціального лідерства: високий, середній і низький[9,с.89-90].

Високий рівень сформованості соціального лідерства: особа усвідомлює соціальну значущість волонтерської діяльності; має чітко сформовані лідерські цінності, гуманістичні установки; проявляє ініціативу, здатність організовувати волонтерську групу, мотивувати інших; відповідально приймає рішення, вміє конструктивно вирішувати конфлікти; володіє розвиненими комунікативними, організаторськими та рефлексивними вміннями; демонструє стабільну внутрішню мотивацію до суспільно корисної

Середній рівень сформованості соціального лідерства: усвідомлює важливість волонтерства, але мотивація частково зовнішня (прагнення до визнання, досвіду, колективної підтримки); проявляє лідерські якості в окремих ситуаціях, потребує підтримки з боку наставника; може організовувати невеликі ініціативи, але не завжди послідовно реалізує їх; здатен до співпраці, прийняття колективних рішень, однак іноді уникає відповідальності; рівень рефлексії та самоконтролю середній.

Низький рівень сформованості: має поверхове уявлення про зміст і значення волонтерської діяльності; лідерські якості не проявляються або проявляються епізодично; орієнтується на особисту вигоду чи зовнішні стимули; пасивний у групових формах роботи, уникає ініціативи та відповідальності; комунікативні навички недостатньо розвинені, рефлексія низька.

Розглянемо критерії та рівні сформованості соціального лідерства через компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, рефлексивно-оцінювальний (таблиця 1.2.).

Таблиця 1.2.-Критерії та рівні сформованості компонентів соціального лідерства

| № | Компонент | Високий рівень | Середній рівень | Низький рівень |
|----|--------------------------|---|---|---|
| 1. | Мотиваційно-ціннісний | Гуманістичні цінності, емпатія, відповідальність, альтруїзм | Переважає емоційна, але не завжди усвідомлена мотивація | Егоцентрична або байдужа позиція |
| 2. | Когнітивний | Грунтовні знання про соціальне лідерство, волонтерство, соціальну роботу | Часткові знання, фрагментарне розуміння понять | Поверхові або відсутні знання |
| 3. | Діяльнісно-поведінковий | Системна активність, ініціативність, організаційні навички | Епізодична активність, потребує стимулювання | Пасивність, відсутність організованості та відповідальності |
| 4. | Рефлексивно-оцінювальний | Відображає здатність до самопізнання, самокорекції, оцінки власного розвитку як лідера. | Показує рівень знань і розуміння сутності соціального лідерства, соціальних процесів, волонтерських технологій, хоча не може практично їх застосувати | Відсутність бажання до самопізнання, самокорекції, саморозвитку |

Виходячи з усього вище сказано, можна зробити висновки, що волонтерство є актуальним і важливим явищем у суспільстві. Як свідчить багаторічний досвід використання праці волонтерів, це ефективний спосіб вирішувати складні проблеми окремої людини, суспільства та довкілля, які часто виникають на ґрунті недостатньої турботи про суспільне благо.

Волонтерство приносить у соціальну сферу нові, як правило, творчі та сміливі ідеї щодо вирішення найгостріших і найскладніших проблем. Тому саме завдяки йому безвихідні, на перший погляд, ситуації знаходять своє вирішення. Також це спосіб, за допомогою якого кожний представник суспільства може брати участь у покращенні якості життя і за допомогою якого люди можуть прямо адресувати свої проблеми тим, хто здатний їх вирішити.

Висновки до розділу

В першому розділі нашого дослідження «Теоретичний аналіз проблеми розвитку соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у волонтерській практиці» ми визначили поняття «благодійність», «філантропія», «волонтерство» та здійснили порівняльний аналіз цих трьох понять. Обґрунтували нормативно-правове забезпечення волонтерської діяльності: Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про соціальні послуги», «Про сприяння волонтерства серед здобувачів освіти»; постанови Кабінету Міністрів «Про загальнодержавну програму підтримки молоді 2004-2008», «Про організацію проведення в Україні у 2001 році міжнародного року волонтерів», «Про затвердження положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг», «Про утворення Координаційної ради з питань розвитку та підтримки волонтерського руху» [7, с.67-68].

Також, охарактеризували історичний ракурс становлення та розвитку волонтерської діяльності та вплив його чинників на розвиток особистості. Дослідили роль волонтерської діяльності на професійні та особистісні якості майбутніх фахівців соціальної сфери.

Охарактеризували поняття «соціальне лідерство» як ресурс підвищення професійного та особистісного розвитку. Встановили, що розвиток соціального лідерства у волонтерській діяльності відбувається завдяки формуванню ключових компетентностей: комунікативної, організаторської, емоційно-вольової, ціннісно-мотиваційної.

Обґрунтовані критерії та рівні розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності. Проаналізували компоненти соціального лідерства: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, рефлексивно-оцінювальний та визначили рівні їх сформованості (високий, середній, низький).

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЗАСОБАМИ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Дослідження рівнів розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи

Дослідженням волонтерства займалися багато вчених з різних країн світу. Кожний з них використовував певні методики, робив свої висновки і рекомендації. Тому на сучасному етапі розвитку людства існує багато методик по вивченню професійних та особистісних якостей, якими має володіти фахівець соціальної роботи, у нашому дослідженні ми обрали саме такий психодіагностичний інструментарій: методика «Професійно-особистісного зростання» (Д.Григор'єва, І.Кулешова, П.Степанова) (Додаток А); методика «Ціннісних орієнтацій Рокича» (Додаток Б); методика

«Діаностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька) Додаток В) [41,с.409-410].

Дослідження проводилося на базі Інформаційно-консультаційного агенства. У дослідженні взяло участь 30 студентів спеціальності 231 Соціальна робота закладів вищої освіти м.Хмельницького. Охарактеризуємо хід поведення, мету дослідження, інтерпретацію результатів вибраного психодіагностичного інструментарію.

Методика «Професійно-особистісного зростання» (автори — Д.Григор'єв, І. Кулешова, П.Степанова) — це психодіагностичний інструмент, призначений для оцінки рівня особистісного розвитку, самоактуалізації та внутрішньої зрілості особистості[37,с.90-92].

Мета методики полягає у визначенні ступеня сформованості особистісного зростання, тобто здатності людини до саморозвитку, усвідомлення власних цілей, цінностей, потенціалу та самореалізації в соціальному середовищі.

Методика спирається на ідеї: гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу); концепції самоактуалізації та особистісного потенціалу; уявлення про особистісне зростання як багатовимірний процес, що охоплює когнітивну, емоційно-вольову та мотиваційно-ціннісну сфери[34,с.53-55].

Методика складається з декількох шкал, які відображають основні компоненти особистісного зростання, зокрема:

1. Самопізнання – усвідомлення власних рис, мотивів, емоцій, поведінки.
2. Самоприйняття – позитивне ставлення до себе, здатність приймати свої недоліки.
3. Відповідальність – усвідомлення своєї ролі у власному житті, готовність робити вибір.
4. Життєві цілі – наявність смислу життя, орієнтація на розвиток.
5. Автономність – незалежність від зовнішніх оцінок і впливів.

6. Рефлексія – здатність аналізувати власні вчинки, досвід і розвиток.

Методика складається з 91 висловлювання, які об'єднанні у 13 блоків, де необхідно оцінити ступінь згоди чи незгоди за допомогою таких балів: «4» - безсумнівно, так; «3» - так, звичайно; «2» - так ; «1» - скоріше так, ніж ні; «0» - ні так, ні ні; «-1» - швидше ні, ніж так ; «-2» - ні ; «-3» - ні, звичайно; «-4» - ні, абсолютно невірно.

Процедура проведення: респонденту пропонується серія тверджень (як правило, 40–60), із якими потрібно погодитися або не погодитися за шкалою від 1 до 5 балів. Опитування може проводитися індивідуально або в груповій формі. Час виконання: приблизно 20–25 хвилин.

Результати підраховуються шляхом додавання балів. Аналіз результатів відбувається за такими рівнями: стійке позитивне ставлення, ситуативно-позитивне ставлення, ситуативно-негативне ставлення, стійке негативне ставлення.

За ключем підраховується сума балів за кожною шкалою. Підсумковий індекс особистісного зростання дозволяє визначити рівень:

- високий – виражена спрямованість на саморозвиток, зрілість, цілісність особистості;
- середній – наявність потенціалу для розвитку, але із внутрішніми суперечностями;
- низький – орієнтація на зовнішні вимоги, слабка саморефлексія, невизначеність цілей.

Методика широко використовується у: психологічному консультуванні; освітній діяльності (оцінка особистісного розвитку студентів, волонтерів, соціальних працівників); дослідженнях особистісного потенціалу, лідерства, професійного зростання.

Наступною методикою, яку ми застосували у своєму дослідженні була методика «Ціннісних орієнтацій Рокича», яка допомогла нам визначити

систему ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців соціальної роботи. Респонденту пред'являлися два списки цінностей (по 18 у кожному) на аркушах паперу в алфавітному порядку. У списках досліджуваний присвоював кожній цінності ранговий номер. Спочатку пред'являвся набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Результати опрацьовувалися наступним чином: домінуюча спрямованість ціннісних орієнтацій людини фіксувалася як займана ним життєва позиція, яка визначається за критеріями рівня залученості в соціальну сферу, у сімейно-побутову та дозвілєву активність. Якісний аналіз результатів дослідження дає можливість оцінити життєві ідеали, ієрархію життєвих цілей, цінностей-засобів і уявлень про норми поведінки, які людина розглядає як еталон. Зробивши кількісний аналіз було сформовану ієрархію цінностей для групи досліджуваних.

Методика «Ціннісних орієнтацій» М. Рокича — це класичний психодіагностичний інструмент, розроблений американським соціальним психологом Мілтоном Рокичем (Milton Rokeach). Вона призначена для виявлення системи життєвих цінностей особистості та визначення їхньої ієрархії, тобто того, які цінності для людини є провідними у житті.

Мета методики: визначення структури ціннісних орієнтацій особистості — тих внутрішніх переконань і життєвих принципів, які визначають поведінку, світогляд, вибір і мотивацію людини.

Методика базується на уявленні про те, що цінності — це стійкі переконання в тому, що певний тип поведінки або кінцева мета існування є особистісно або соціально більш бажаною, ніж протилежні. М. Рокич розрізняє два типи цінностей:

1. Термінальні (кінцеві) — відображають життєві цілі людини, до яких вона прагне (наприклад: щастя, свобода, любов, матеріальне благополуччя, самореалізація).
2. Інструментальні (засобові) — описують якості, риси або способи поведінки, які допомагають досягати цих цілей (наприклад: чесність, відповідальність, наполегливість, толерантність).

Відповідно до процедури проведення методикпи, респонденту пропонується два списки по 18 цінностей у кожному:

1.Термінальні цінності (18):активне діяльне життя, життєва мудрість, здоров'я, цікава робота, краса природи і мистецтво, любов, матеріально забезпечене життя, наявність гарних і вірних друзів, громадське визнання, пізнання, продуктивне життя, розвиток, розваги, свобода, щасливе сімейне життя, щастя інших, творчість, упевненість у собі.

2.Інструментальні цінності (18): акуратність, вихованість, життєрадісність, відповідальність, незалежність, освіченість, раціоналізм, терпимість, чесність, хоробрість, чуйність, самоконтроль, твердість волі, тактовність, непримиренність до недоліків, сміливість у відстоюванні думки, високі вимоги до себе, широта поглядів.

Процедура проведення:

1.Досліджуваному дають два списки цінностей — спочатку термінальні, потім інструментальні.

2.Необхідно розташувати цінності у порядку особистої значущості, від 1 (найважливіша) до 18 (найменш важлива).

3.Тривалість виконання — близько 15–25 хвилин

Обробка результатів: отримані ранги показують індивідуальну ієрархію цінностей. Можна визначити домінуючі цінності (ранги 1–5) і слабо виражені (ранги 14–18). Для групового аналізу обчислюють середні ранги кожної цінності та порівнюють профілі.

Інтерпретація результатів: домінування термінальних цінностей (напр., щасливе сімейне життя, самореалізація, свобода) вказує на життєву спрямованість людини; інструментальні цінності розкривають її моральні та поведінкові установки.

Аналізуючі термінальні та інструментальні цінності можна свідчити про: гуманістичну або егоцентричну спрямованість; соціальну зрілість; професійні та моральні орієнтири.

Методика Рокича широко використовується у: соціальній психології (вивчення мотивації, цінностей, світогляду); освітньому процесі (формування моральних і професійних цінностей); кадровій роботі (оцінка відповідності працівників цінностям організації); дослідженнях лідерства, волонтерства, соціальної активності.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (автори — Є. Жаріков, Є. Крушельницька) призначена для виявлення рівня сформованості лідерських якостей особистості, її схильності до лідерства, стилю управління групою та ефективності взаємодії в колективі.

Мета методики: визначення ступеня вираженості лідерських якостей і потенціалу особистості до виконання ролі лідера у груповій діяльності.

Структура методики: опитувальник складається з 50 тверджень, які стосуються різних аспектів поведінки людини у спільній діяльності, спілкуванні, прийнятті рішень, організації інших людей. Респондент має дати відповіді «так» або «ні» залежно від того, чи відповідає твердження його звичній поведінці.

Основні діагностовані показники. Методика оцінює п'ять основних компонентів лідерства:

1. Організаторські здібності — уміння планувати, координувати діяльність, брати на себе відповідальність.

2. Комунікативні вміння — здатність встановлювати й підтримувати міжособистісні контакти, впливати на інших.
3. Ініціативність — активність, прагнення до нововведень, готовність діяти без зовнішнього стимулу.
4. Емоційна врівноваженість — самоконтроль, уміння приймати рішення в стресових ситуаціях.
5. Направленість на досягнення — прагнення до успіху, високі стандарти в діяльності.

Обробка результатів: за кожну відповідь, що збігається з «ключем», нараховується 1 бал. Максимальна кількість — 50 балів. Після підрахунку загальної суми визначається рівень лідерських здібностей (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3.- Характеристика діагностичних показників за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька)

| Рівні | Бали | Характеристика |
|-----------------|-------------|--|
| Високий | 40–50 | Яскраво виражені лідерські якості, схильність до керівництва, організаторський талант. |
| Середній | 25–39 | Потенційні можливості лідера, проявляються в сприятливих умовах. |
| Низький | до 24 | Переважно виконавська позиція, невисока потреба у домінуванні й відповідальності. |

Інтерпретація результатів:

1. Високі показники свідчать про сформований лідерський потенціал, здатність впливати на групу.
2. Середні — про ситуативне лідерство, що проявляється залежно від умов.
3. Низькі — про орієнтацію на підпорядкування, потребу у підтримці й зовнішньому керівництві.

Емпіричне дослідження складалося з констатуючого етапу. На першому етапі констатуючого експерименту з метою виявлення студентів, які займаються волонтерською діяльністю або брали участь у волонтерських заходах нами було проведено анкетування «Чи хочеш ти бути волонтером?» (додаток Г) для відбору кандидатів для участі в експерименті.

З отриманих даних ми склали список здобувачів освіти, майбутніх фахівців соціальної роботи, які займаються волонтерством або були учасниками волонтерських заходів, з них було сформовано експериментальну групу, яка нараховувала 30 респондентів, це студенти 1-4 курсів першого (бакалаврського) рівня освіти.

Так, як метою нашого дослідження було вивчення розвитку особистісних якостей майбутніх фахівців соціальної роботи у волонтерській діяльності, зокрема навичок соціального лідерства, нами були проведені наступні методики: методика «Професійно-особистісного зростання» (Д.Григор'єва, І.Кулешова, П.Степанова); методика «Ціннісних орієнтацій Рокича»; методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька).

Розглянемо результати отримані за допомогою методики «Професійно-особистісного зростання» (Д.Григор'єва, І.Кулешова, П.Степанова) за шкалою «Ставлення до саморозвитку та самопізнання», які відображенні у таблиці з рівнями і балами і для більш кращої інтерпретації результатів звернемося до таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.-Ставлення особистості до саморозвитку та самопізнання(%)

| № | Рівень (ставлення) | Особистісно-професійні якості | |
|----|----------------------------|-------------------------------|--------------|
| | | Саморозвиток | Самопізнання |
| 1. | Стійке позитивне ставлення | 36 | 32 |
| 2. | Ситуативно-позитивне | 22 | 24 |
| 3. | Ситуативно-негативне | 18 | 29 |
| 4. | Стійке негативне ставлення | 24 | 15 |

Розглянувши результати представлені у таблиці бачимо, що здобувачі освіти мають такі результати: саморозвиток (стійке позитивне ставлення-36, ситуативно – позитивне ставлення-22, ситуативно – негативне ставлення -18 і стійке негативне ставлення-24); самопізнання (стійке позитивне ставлення-32, ситуативно – позитивне ставлення-24, ситуативно – негативне ставлення -29 і стійке негативне ставлення-15);

Для більшої зручності отримані результати дослідження відображенні у діаграмі 2.1.

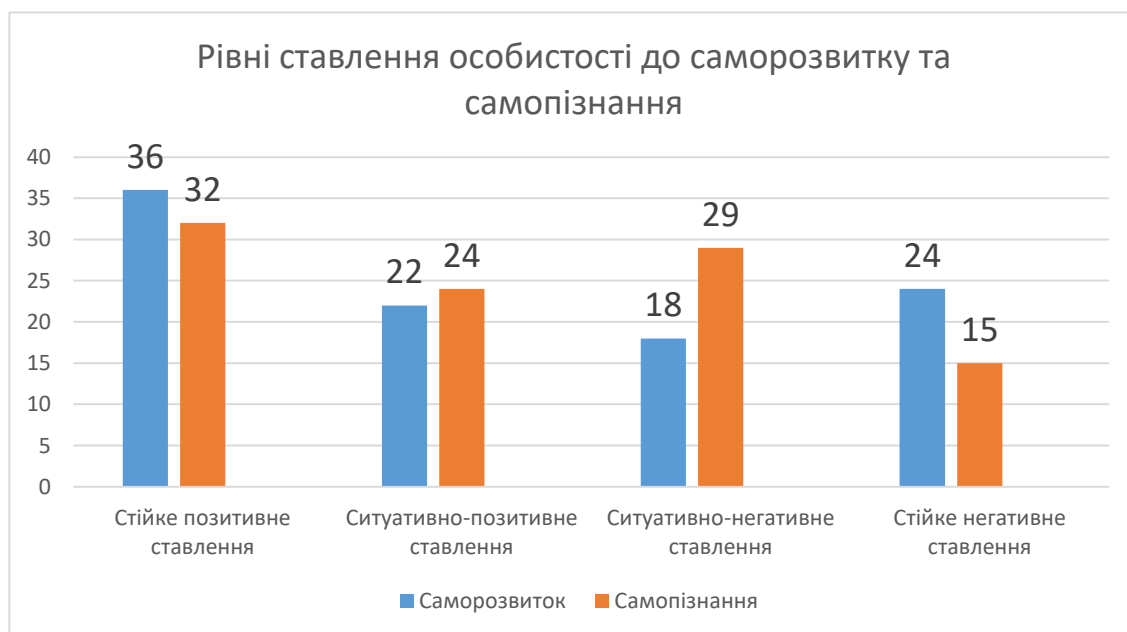


Рисунок-2.1. Графічне зображення рівнів ставлення досліджуваних до саморозвитку та самопізнання у відсотках

Отже, високі показники стійкого позитивного ставлення та ситуативно-позитивного ставлення у респондентів свідчать про готовність до самопізнання та особистісного вдосконалення, сформовану життєву позицію, здатність до усвідомленої самореалізації. Низькі показники вказують на зовнішню мотивацію поведінки; низьку автономність і самоприйняття; недостатній рівень життєвої рефлексії. Таким чином, проаналізувавши дані діаграми і таблиці, робимо наступний висновок, що респонденти експериментальної групи мають низький рівень стійкого ситуативного ставлення та ситуативно-позитивного ставлення до саморозвитку та самопізнання.

Розглянемо результати дослідження за методикою «Ціннісних орієнтацій»(Рокича), за допомогою якої ми визначали ієрархію цінностей у респондентів груп. Спочатку розглянемо термінальні цінності, отримані результати представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2. 5 - Термінальні цінності

| Місце у житті (ранг) | Цінності |
|-------------------------|-------------------------------|
| | Експериментальна група |
| 1. | Здоров'я |
| 2. | Щасливе сімейне життя |
| 3. | Наяність друзів |
| 4. | Задоволення |
| 5. | Любов |
| 6. | Щастя інших |
| 7. | Матеріально забезпечене життя |
| 8. | Впевненість у собі |
| 9. | Цікава робота |
| 10. | Свобода |
| 11. | Суспільне визнання |
| 12. | Продуктивне життя |
| 13. | Розвиток |
| 14. | Пізнання |
| 15. | Творчість |
| 16. | Життєва мудрість |
| 17. | Активне діяльне життя |
| 18. | Краса природи і мистецтва |

З отриманої ієрархії цінностей бачимо, що в студентів на перших позиціях стоїть здоров'я, щасливе сімейне життя, любов, наявність друзів, на 7 позиції розмістилося матеріально забезпечене життя, на 8 – впевненість у собі, 9 – цікава робота, що говорить про характерні якості особистісного задоволення, а не професійного чи особистісного розвитку. Розглянемо ієрархію термінальних цінностей у групі у діаграмі 2.2.

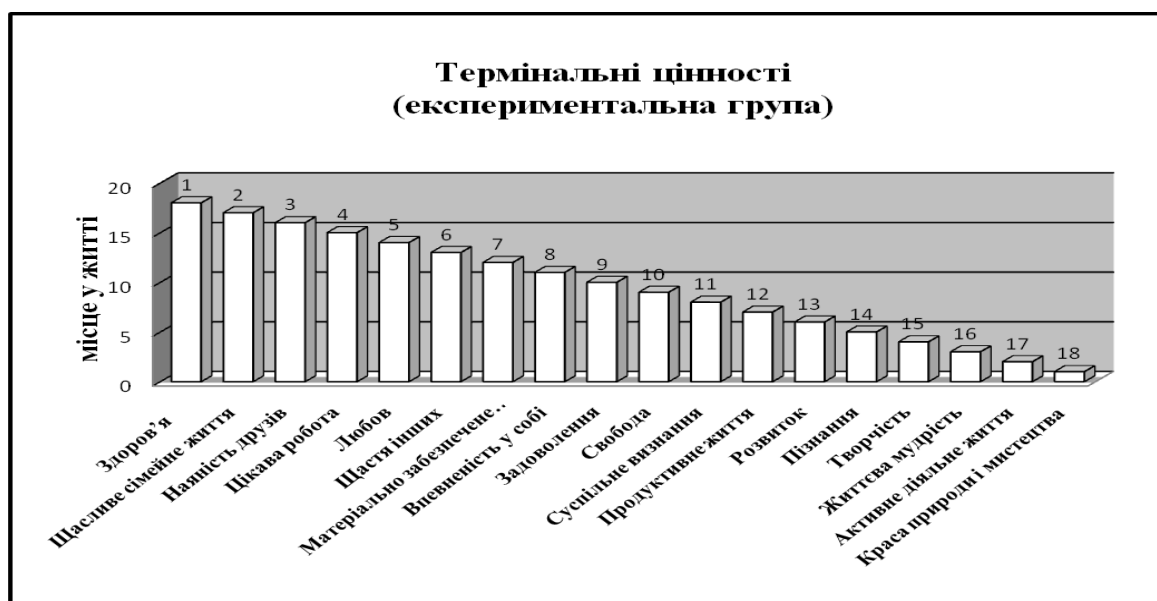


Рисунок-2.2. Графічне зображення ієрархії термінальних цінностей

А зараз розглянемо ієрархію інструментальних цінностей здобувачів освіти представлених у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6-Інструментальні цінності

| Місце у житті | Цінності |
|---------------|---------------------------------|
| | Експериментальна група |
| 1. | Вихованість |
| 2. | Самоконтроль |
| 3. | Раціоналізм |
| 4. | Сміливість у відст. своєї думки |
| 5. | Чуйність |
| 6. | Чесність |
| 7. | Високі запити |
| 8. | Життєрадісність |
| 9. | Незалежність |
| 10. | Освіченість |

Продовження таблиці 2.6

| | |
|------------|------------------------------|
| 11. | Відповідальність |
| 12. | Старанність |
| 13. | Терпимість |
| 14. | Тверда воля |
| 15. | Широта поглядів |
| 16. | Ефективність у справах |
| 17. | Непримиренність до недоліків |
| 18. | Акуратність |

Проаналізувавши розміщення цінностей на певних позиціях бачимо, що: першу позицію займають вихованість і чесність, другу – самоконтроль і широта поглядів на третій – раціоналізм і освіченість, четверта позиція сміливість у відстоюванні своєї думки, життєрадісність, п'ята – чуйність і вихованість, шоста – чесність і ефективність у справах, сьома – високі запити і сміливість у відстоюванні своєї думки, восьма – життєрадісність і чуйність, на дев'ятій позиції розмістилися: незалежність та терпимість, десята – освіченість і тверда воля, одинадцята – відповідальність, дванадцята – старанність, тринадцята – терпимість і незалежність, чотирнадцята – тверда воля і раціоналізм, п'ятнадцята – широта поглядів, самоконтроль; шістнадцята – ефективність у справах і високі запити, сімнадцята і вісімнадцята – непримиренність до недоліків інших і акуратність. Можна зробити висновок, що характеристики, що свідчать про збагачення внутрішнього потенціалу, мотивації до успіху, саморозвитку, самовдосконалення, набуття нових якостей для подальшої професійної діяльності, знаходяться далеко не на першому місці.

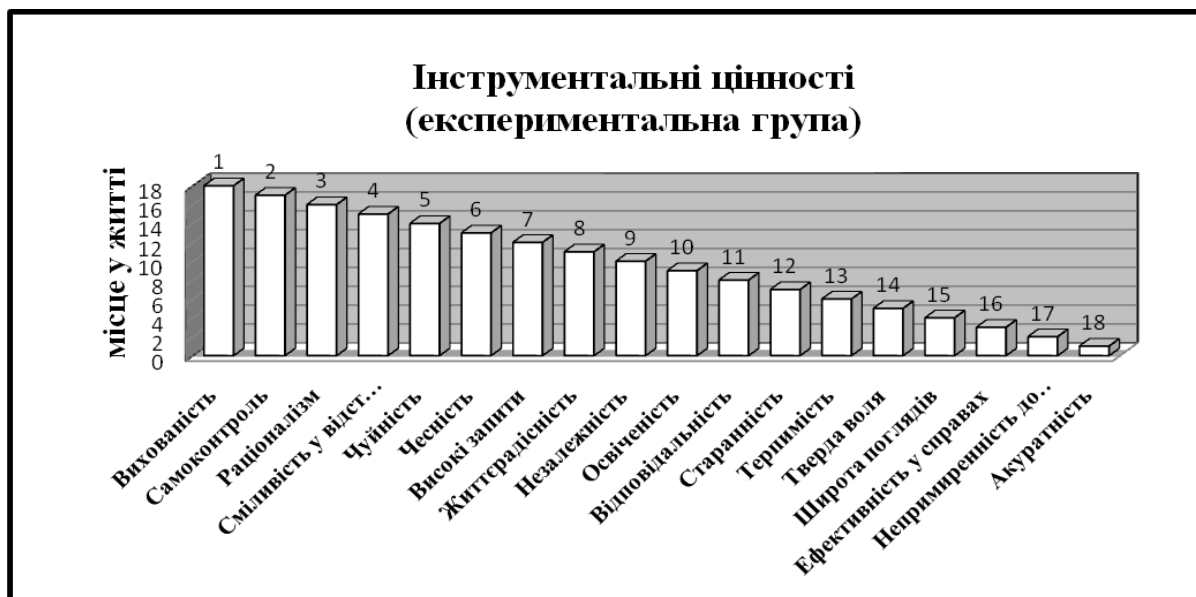


Рисунок- 2.3. Графічне зображення ієрархії інструментальних цінностей

Як бачимо з результатів дослідження, що в респондентів на першому місці є матеріальні цінності, а не духовні, моральні і ті без яких неможливе повноцінне життя – це здоров'я, сім'я та інші, не менш важливі цінності.

Проаналізуємо результати діагностування за методикою Є. Жарікова, Є.Крушельницької «Діагностика лідерських якостей». За цією методикою ми визначали такі шкали особистісних якостей студентів: організаторські здібності, комунікативні здібності, ініціативність, емоційна стабільність. Отже ми отримали такі результати дослідження: організаторські здібності (високий рівень – 21%; середній рівень – 15%; низький рівень – 64%); комунікативні здібності (високий рівень – 27%; середній рівень – 18%; низький рівень – 55%); ініціативність (високий рівень – 26%; середній рівень – 20%; низький рівень – 54%); емоційна стабільність (високий рівень – 28%; середній рівень – 19%; низький рівень – 53%) (таблиця 2.7.).

Таблиця-2.7.Результати дослідження за методикою Є. Жарікова, Є.Крушельницької «Діагностика лідерських якостей».

| № | ЗДІБНОСТІ | РІВНІ |
|---|-----------|-------|
|---|-----------|-------|

| П\П | | Високий рівень | Середній рівень | Низький рівень |
|-----|--------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| 1. | Організаторські | 21 | 15 | 64 |
| 2. | Комунікативні | 27 | 18 | 55 |
| 3. | Ініціативність | 26 | 20 | 54 |
| 4. | Емоційна стабільність | 28 | 19 | 53 |

З проведеного дослідження можна зробити висновок, що усі особистісно-професійні якості у студентів спеціальності «Соціальна робота та консультування» знаходяться на одному рівні (рисунок 2.4.)

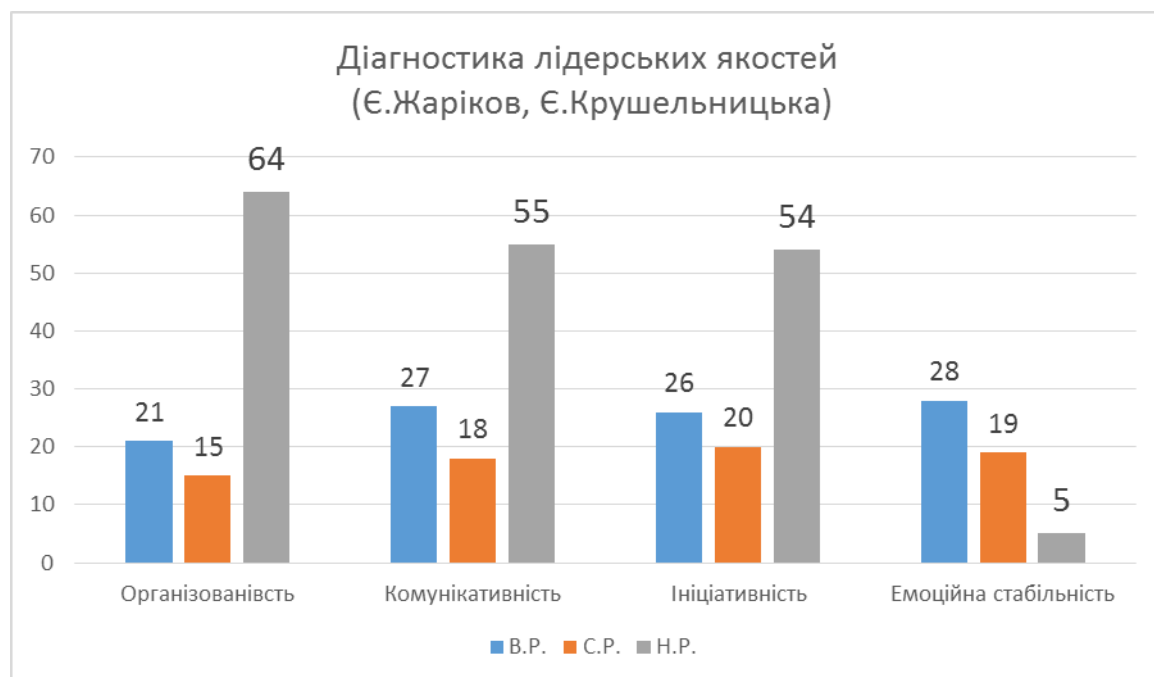


Рисунок 2.4-Діагностика лідерських якостей (Є.Жаріков, Є.Крушельницька)

Оже, проаналізувавши діагностичні результати отримані під час експерименту, можна стверджувати, що студенти потребують тренінгової роботи по розвитку лідерських якостей. Тому, недостатній рівень сформованості лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної роботи свідчить про потребу посилення уваги до розвитку особистісно-професійних компетентностей, що забезпечують ефективну взаємодію з клієнтами,

колегами та соціальними групами. Виявлена пасивна позиція студентів у ситуаціях, що потребують ініціативності, відповідальності й уміння приймати рішення, що вказує на недостатній рівень самостійності, впевненості у власних силах і комунікативної гнучкості. Також, отримані результати свідчать про потребу в удосконаленні освітнього процесу: включення до програм професійної підготовки курсів, тренінгів та практичних занять, спрямованих на розвиток лідерських, організаторських та комунікативних умінь. Низький рівень лідерських якостей може негативно позначитися на ефективності майбутньої професійної діяльності, адже соціальний працівник часто виступає ініціатором соціальних змін, координатором міжособистісних і групових процесів. Для підвищення рівня лідерського потенціалу доцільно розробити тренінгову програму цілеспрямованого формування лідерських компетентностей, яка б поєднувала індивідуальні, групові та інтерактивні форми роботи (тренінги, ділові ігри, волонтерські проекти, наставництво тощо).

2.2 Тренінгова програма розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності

З метою розвитку лідерських якостей, а також підвищення рівня вихованості, освіченості та проінформованості з питання волонтерської діяльності була зроблена тренінгова програма (Додаток Д). Програма спрямована на розвиток організаторських і комунікативних здібностей, стимулювання учасників тренінгу до продуктивних ідей щодо волонтерських програм та допомога в їх розробці, а також формування в них активної позиції щодо впровадження цих знань та навичок у практичну професійну діяльність[44,с.96-97].

Основною метою тренінгової програми було: розвиток навичок емоційної саморегуляції, конструктивних способів взаємодії, міжособистісних відносин, а також розвиток комунікативних умінь, активної соціальної позиції.

Завдання тренінгу:

1. Пізнавально-когнітивні завдання:

- ознайомити учасників із сутністю поняття «соціальне лідерство», його відмінностями від авторитарного чи формального лідерства;
- розкрити структуру й основні компетентності соціального лідера (комунікативність, емпатія, ініціативність, відповідальність, командна взаємодія);
- показати соціальну роль лідера у громаді, колективі, організації;

2. Розвивальні завдання:

- розвивати комунікативні навички: уміння слухати, переконувати, доносити власну позицію;
- формувати емоційний інтелект: здатність розпізнавати власні емоції та емоції інших, керувати ними;
- розвивати критичне та системне мислення — здатність аналізувати проблеми, приймати рішення в соціально значущих ситуаціях;
- сприяти розвитку ініціативності, відповідальності та впевненості у собі;
- вдосконалювати навички командної роботи, співпраці та взаємопідтримки.

3. Виховні завдання:

- формувати ціннісні орієнтири соціального лідера: гуманізм, толерантність, соціальна справедливість, громадянська активність;
- виховувати соціальну відповідальність і готовність діяти в інтересах спільноти;
- сприяти розвитку етичного ставлення до влади, впливу та успіху.

4. Практичні (діяльнісні) завдання:

- створити умови для самопізнання і саморефлексії (усвідомлення власних лідерських рис і зон росту);
- надати можливість пробувати себе у ролі лідера через тренінгові вправи, рольові ігри, командні завдання;
- навчити планувати і реалізовувати соціальні ініціативи (міні-проекти, волонтерські акції);
- забезпечити зворотний зв'язок щодо індивідуальних досягнень і динаміки розвитку[46,с.400-403].

Дана програма складалася з 10 занять, тривалістю 2 год. і розрахована на 5 тижнів. Заняття проводяться а принципом соціально-психологічного тренінгу в тренінговому кабінеті, де можна вільно розташовуватися й пересуватися, для письмової роботи у приміщенні мають знаходитись столи і стільці. Заняття проводяться два рази на тиждень. Кількість учасників тренінгу 8-12 осіб. Кожному учаснику тренінгу забезпечується можливість виявити себе, бути відкритим і не боятися помилок.

Проведення тренінгової програми вимагає спеціальних матеріалів і технічних засобів: папір формату А – 4 (ватман), набори кольорових олівців, фломастери, листки паперу А4 зі шпильками для іменними табличками, плакати, стікери, кольоровий папір та інша канцелярія за потреби.

Робота здійснювалася за допомогою ігрових методів, методу групової дискусії, проєктивних й елементів психогімнастики.

Методи тренінгової програми з розвитку «соціального лідерства» залежать від мети, віку та рівня підготовки учасників, але загалом вони спрямовані на формування комунікативних, емоційних, організаційних і ціннісних компетентностей[33,с.20-21].

Основні методи, які використовуються в тренінговій програмі:

1. Активно-навчальні методи, ці методи допомагають учасникам навчатися через діяльність і взаємодію:

- дискусії, дебати, мозковий штурм – розвиток навичок аргументації, слухання, пошуку спільних рішень;
- рольові ігри - моделювання ситуацій лідерства, прийняття рішень, управління конфліктами;
- ділові ігри - відтворення соціальних процесів (робота команди, розподіл ролей, планування проєкту);
- тренінгові вправи – короткі завдання для розвитку окремих якостей: довіри, емпатії, ініціативності.

2. Методи групової динаміки. Використовуються для розвитку командної взаємодії та розуміння соціальних процесів:

- групова рефлексія – аналіз почуттів, поведінки, ролей після виконаних вправ.
- соціометричні методи – виявлення взаємин у групі (довіра, вплив, комунікаційні зв'язки).
- вправи на згуртування групи (team-building) – розвиток співпраці, підтримки, колективної відповідальності.

3. Методи самопізнання і розвитку емоційного інтелекту. Формують усвідомленість, саморегуляцію, емпатію, що є базою соціального лідерства:

- рефлексивні щоденники, самоаналіз – відстеження власного стилю спілкування та лідерства;
- тестування і самодіагностика (наприклад, «Стиль лідерства», «Емоційна компетентність»);
- арт-терапевтичні техніки (метафоричні карти, малюнкові вправи, колажі) вираження особистого досвіду.

4. Проєктні та діяльнісні методи, спрямовані на практичне застосування лідерських умінь:

- соціальні проєкти – розробка та реалізація ініціатив, спрямованих на спільноту;
- волонтерські акції – навчання через суспільно корисну діяльність;
- метод кейсів (case study) – аналіз реальних ситуацій соціального лідерства, пошук рішень;

5. Методи зворотного зв'язку та оцінювання. Дають учасникам можливість усвідомити власний прогрес:

- 360° feedback – отримання відгуків від тренера, одногрупників, самооцінка;
- індивідуальні консультації, коучинг – персональна підтримка розвитку;
- групові обговорення результатів вправ – колективне осмислення досвіду[48].

Для досягнення поставленої мети були висунуті наступні завдання:

1.Згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях (заняття 1 – 2, вправи: «Інтерв'ю», «Якості волонтера, які будуть корисними у роботі з громадою», «4 стилі», «Волонтерство - це ... », «Громадянин», «Критерії волонтерської діяльності»).

2.Розвиток комунікативних навичок, усвідомлення проблем у відносинах з людьми, формування позитивних стратегій взаємодії (заняття 3-4, вправи: «Волонтер – це...», «Що дасть мені робота волонтером», «Привіт, як ся маєш?», «Кінофільм», «Хто я ?»).

3.Придбання навичок діяльності в конфліктній ситуації, засвоєння способів вирішення власних проблем, усвідомлення мотивів міжособистісних відносин. Розвиток внутрішньої активності дітей (заняття 5-6, вправи: «Кроти», «Потреби - проблеми», «Схематизація проблеми», «Шляхи вирішення проблем громади»).

4.Формування соціальної довіри (заняття 7 - 8, вправи: «Зворотній кадр», «Дві шеренги», «Сходи участі», «Малювання одним олівцем», «Партнери», «Коло компліментів»).

5. Навчання самостійного вирішення проблем (заняття 9, вправи: «Хендс Фрі», «Практична діяльність»).

6. Розвиток соціальних емоцій (заняття 10, вправи: «СМС – повідомлення», «Аркуші добрих побажань») [42, с. 20-24].

Отже, актуальність проведення тренінгу з розвитку соціального лідерства для фахівців соціальної роботи є дуже високою в умовах сучасного суспільства. У сучасних соціально-економічних умовах діяльність фахівців соціальної сфери вимагає не лише професійних знань і навичок, а й високого рівня лідерських компетентностей, здатності ініціювати зміни, об'єднувати людей і ефективно впливати на соціальні процеси.

2.4 Науково-практичні рекомендації кураторам щодо ефективного розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи у процесі їх волонтерської діяльності

Сьогодні молодому поколінню доводиться самому вирішувати, що в нинішніх умовах є для них цінністю. Волонтерська діяльність за визначенням належить до самодіяльності, яка передбачає ціннісне підґрунтя у вигляді налаштованості на толерантне ставлення особистості до навколишнього мінливого, непередбачуваного світу. Поширеним є підхід, що принципи і мотиви волонтерської роботи здатні формувати в індивіда гуманне, толерантне ставлення до людей, адже “ принципи і мотиви волонтерства... сприяють формуванню у молодій людини таких важливих якостей, як працелюбність, милосердя, доброзичливість, лідерство, гуманне та толерантне ставлення до оточуючих [40, с. 17-118].

Збільшенню кола тих, хто свою толерантність підтверджує реальними вчинками, спрямованими на допомогу людям, можуть сприяти, на наш погляд, такі заходи:

- подолання негативного ставлення суспільства до проблем соціально вразливих верств населення, адже волонтерська діяльність розгортається на фоні недостатньо позитивно налаштованої громадської думки щодо необхідності забезпечення підтримки соціально вразливих верств населення шляхом надання їм соціальних послуг;

- підвищення поінформованості дітей про потреби людей, які потребують допомоги;

- популяризація волонтерських заходів серед молоді; підвищення престижності зайняття волонтерською роботою;

- розповідь про досвід волонтерської роботи на конференціях, семінарах, вебінарах;

- навчання учнів волонтерській діяльності, підвищення їх обізнаності з питань соціальної роботи з окремими категоріями громадян;

- посилення координації діяльності волонтерських студентських організацій;

- розширення референтного кола тих, хто займається волонтерською діяльністю і пропагує її серед своїх друзів, знайомих, через активізацію діяльності дитячих соціальних служб[39,с.12-21].

Фахівці соціальної сфери мають ставити перед собою такі завдання:

- 1.Стимулювати соціальну активність молоді.
- 2.Сприяти зростанню національної свідомості молоді
- 3.Формувати досвід спільної діяльності молоді.
- 4.Сприяти патріотичному, фізичному та моральному вихованню молоді, пропагувати здоровий спосіб життя.
- 5.Розвивати політичну та правову культуру молоді.

б.Підвищувати рівень вихованості та освіченості молоді, розвиваючи їх волонтерські якості залучаючи їх до участі:

-в організації і проведенні теоретичних і наукових диспутів, тематичних круглих столів та ін.;

-у проведенні конкурсів та інших культурно – масових заходів;

-у організації та проведенні зустрічей із видатними вченими, політичними діячами, митцями;

-у проведенні незалежних соціологічних опитувань з питань, значимих для учнів[45,с.77-78].

Необхідно також розвивати і підкріплювати основні мотиви участі у волонтерській діяльності: спілкування з іншими людьми; подолання відчуття самотності; задоволення потреби бути членом групи, цінностям і завданням якої волонтер може цілком відповідати; бажання навчитися нового; бажання допомогти людям,які цього потребують.

Для того, щоб стимулювати учнів до волонтерської діяльності, необхідно зацікавити їх роботою, пояснити, що вони зможуть набути певного досвіду, ознайомитися з різними категоріями клієнтів, що потребують допомоги, особливо з проблемами дітей з особливими потребами, розширити контакти, задовольнити бажання бути корисним людям, довести самим собі, що вони здатні на важливі справи, самоствердитися. Засоби підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до волонтерської роботи можуть бути різні. Це може бути: організація змістовного дозвілля, супровід дітей до дому і навпаки, допомога фахівцям в організації завдань, допомога ветеранам війни та інвалідам[36,с.84-85].

Соціальний працівник також має використовувати способи заохочення такі, як:

1. Похвала. Але пам'ятайте, що головне в похвалі - своєчасність та об'єктивність, інакше вона стає лестощами.

2. Дошка пошани на видному місці.
3. Вручення грамоти.
4. Лист-подяка батькам, закладу освіти, представникам кафедри ЗВО.
5. Особиста подяка від відомої людини (представника адміністрації міста або зірки).
6. Допуск до ресурсів (комп'ютер, інтернет, принтер, ксерокс, відеокамера).
7. Доручення відповідальних робіт.
8. Публічне визнання заслуг, або вручення чого-небудь при великому скупченні народу[32,с.9-10].

При роботі з студентами слід дотримуватися наступних правил :

1. Плануючи реалізацію проектів, наперед необхідно визначити, де можуть бути корисними волонтери, і у відповідності до цього проводити відбір людей.
2. Залучаючи до роботи студентів, потрібно врахувати їх інтереси, бажання, можливості, в тому числі і тимчасове навантаження, місце проживання, фізичні можливості.
3. Хибною є думка, що волонтери можуть виконувати тільки "чорну" роботу, а змістовну роботу повинні виконувати професіонали, яким це оплачується.
4. Добровільних помічників треба набирати тільки у разі необхідності. Але у випадку, коли людина приходить без запрошення, важливо не відштовхнути її, навіть якщо зараз для неї немає роботи. Волонтер може підготуватися до роботи, може виконувати окремі доручення .
5. Потрібно пояснити учням, за якими принципами працює
6. Необхідно чітко формулювати обов'язки і відповідальність самого волонтера, вимоги до нього. Важливо розповісти не тільки про характер роботи, але й про те, які функції треба буде виконувати.

7. Потреба волонтера у постійній подяці за виконану роботу, заохочення до успіхів.

8. Необхідно запитувати думку самого волонтера з різних питань або проблем і враховувати цю думку.

Залучаючи майбутніх фахівців до волонтерської роботи з дітьми з особливими потребами потрібно:

- створити необхідне середовище для розвитку навичок спілкування дітей з особливими потребами зі здоровими дітьми;
- підвищувати ефективність занять у яких вони будуть приймати участь у ролі помічників;
- надання допомога дітям з особливими потребами в розвитку їх творчих здібностей, сприятимуть вихованню віри в себе, у власні можливості[47,с.143-144].

Висновки до розділу

В другому розділі «Емпіричне вивчення рівнів розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи засобами волонтерської діяльності» ми охарактеризували методики та проаналізували результати розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи.

Експериментальне дослідження проходило на базі «Інформаційно-консультаційного агенства» серед студентів першого (бакалаврського) рівня освіти спеціальності «Соціальна робота та консультування» ЗВО м.Хмельницького. Вибірка респондентів здійснювалась серед молоді, що хотіли б займатися волонтерською діяльністю.

У нашому експерименті ми використали такий психодіагностичний інструментарій: методика «Професійно-особистісного зростання» (Д.

Григор'єва, І.Кулєшова, П.Степанова); методика «Ціннісних орієнтацій» (Рокича), методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька) [43,с.21-22].

За допомогою методики «Професійно-особистісного зростання» (Д. Григор'єва, І.Кулєшова, П.Степанова) ми дослідили ставлення особистості до саморозвитку та самопізнання (стійке позитивне ставлення, ситуативно-позитивне, ситуативно-негативне, стійке негативне ставлення). За методикою «Ціннісних орієнтацій» (Рокича) ціннісно-мотиваційну сферу та ієрархію цінностей (термінальні та інструментальні) здобувачів освіти. За методикою «Діагностика лідерських якостей» (Є.Жаріков, Є.Крушельницька) ми визначили такі особистісні якості студентів: організаторські, комунікативні, ініціативність, емоційна лабільність) [38,с.73-76].

В загальному варто зазначити, що лідерські якості у майбутніх фахівців соціальної роботи розвинуті на низькому рівні та потребують розвитку особистих здібностей, за допомогою тренінгової програми та практичної волонтерської діяльності.

З метою розвитку соціального лідерства майбутніх фахівців соціальної роботи нами було розроблено тренінгову програму , яка складається з 10 занять, тривалістю по 2 год. і розрахована на 5 тижнів навчання. Кількість учасників тренінгу від 8-12 осіб. В тренінговій програмі чітко визначено зміст, мету, завдання, основні методи (рольові та ділові ігри, рефлексія, арт-терапія, кейс метод, асоціації, коло, Feed-back), які допомагають розвинути під час навчання соціальне лідерство, як особистісну якість майбутніх фахівців соціальної роботи.

Розробили практичні рекомендації для фахівців соціальної сфери щодо розвитку соціального лідерства студентів засобами волонтерської діяльності.

ВИСНОВКИ

Однією з найважливіших рис нашого часу є відродження волонтерського руху, який широко розвинений у світі й розглядається як глобальний процес об'єднання людей, які прагнуть зробити внесок на благо свого та світового співтовариства. Волонтерство одним із трьох компонентів моделі громадсько-активних шкіл, метою яких є налагодження партнерських стосунків між усіма інститутами та всіма ресурсами, що існують у громаді. Це сприяє соціалізації молоді та розвитку їхніх особистісних якостей.

У першому розділі ми теоретично обґрунтували поняття волонтер та волонтерська діяльність, вплив волонтерства на культурне та соціальне становлення майбутніх фахівців соціальної роботи. Описали форми і методи оптимізації волонтерської діяльності серед здобувачів освіти. У процесі дослідження були опрацьовані праці таких науковців: О. Безпалько, О.Василенко, Р. Вайнола, І. Зверева, Ю.Овод, А. Капська, Г. Лактіонова, Т. Лях, Л. Міщик, І. Мигович, С. Пальчевський, Н.Голови, Ю. Поліщук, А. Рижанова, М. Тименко, О. Акімова, Л. Вандишева, Л.Романовської, Н.Синюк, А.Рідкодубської, А.Шеремет Я. Лятюшина, Ю.Попика, Ю.Бриндікова, В. Митрофаненка, О. Митрохіної, О.Морова, Г. Оленіна, Р. Лінч, С. Маккарлі, Л. Питка, Є. Матерна, Г. Каскеллі, Р.Кроу, Б. Левайн[35].

Теоретичні засади стали базою для проведення дослідження.

У другому розділі ми вивчали виховну і освітню роль волонтерської діяльності в особистій самореалізації та самоствердженні майбутніх фахівців соціальної роботи ЗВО м.Хмельницького. Вибірка становила 30 осіб.

В ході дослідження ми встановили, що здобувачі освіти, які не займаються волонтерством не обізнані з проблемою волонтерства, не мають

бажання нею займатися і приділяти достатню кількість часу. Дані результати можемо спостерігати в анкеті «Чи хочеш ти стати волонтером?».

Відповідно до отриманих результатів попереднього дослідження ми розробили тренінгову програму, яка мала на меті розвинути волонтерські якості у майбутніх фахівців соціальної роботи, підвищити рівень соціального лідерства. Тренінгова програма сприяла набуттю вміння налагоджувати контакти з людьми, ведення з ними конструктивного діалогу, розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Таким чином, розглянувши дану проблему, необхідно зазначити, що вона ще повністю не досліджена і не розрита як на теоретичному, так і на практичному рівні. Це пов'язано з тим, що науковці нею займаються відносно недовго. А практичний рівень є майже не дослідженим, про що свідчать останні дослідження.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андрущенко В.П. Соціальна робота. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліття. Київ. УДЦССМ, 2021.344 с
2. Алексеєнко Т. Технології соціально-педагогічної роботи в територіальній громаді. Соціальна педагогіка: теорія та практика.2024.№ 2-С. 19–23.
3. Безпалько О.В. Особливості підготовки та реалізації соціальних проектів у територіальній громаді. Соціальна педагогіка: теорія та практика.2025.№ 2 С.75–82.
4. Безпалько О.В. Форми підготовки спеціалістів до соціально-педагогічної роботи в громаді.Соціальна педагогіка: теорія та практика 2025.№1.С.74–80.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.)/ Уклад. і голов. ред. Бусел В. Т. – Ірпінь: ВТФ Перун, 2025. 1728 с.-С.90-91.

- 6.Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Київ.Академпрес, 2009.112 с.
- 7.Волонтерство: poradnik для організатора волонтерського руху. / Укладач: Лях Т.Л., авт. кол.: О.В. Безпалько, Н.В. Задерико, І.Д. Зверева, Н.В. Зімивець та ін. Київ. ВГЦ „Волонтер”, 2021. 176 с.
- 8.Волонтерська служба недержавної організації соціальної сфери/Упорядник Кравченко Р.І. – Київ. Благодійне товариство «Джерела». 2025. 92 с.
- 9.Волонтери в соціальній роботі / Упоряд.: О.Главник, Н.Романова, Т. Дружченко – Київ. Главник, 2025. 128 с.
- 10.Душпастирство охорони здоров'я італійської Церкви: Національна рада єпископів Італії у справах душпастирства охорони здоров'я / Видано Міжєпархіальною комісією у справах душпастирства охорони здоров'я УГКЦ. Львів :Друкарські кушти, 2025. 32 с.
- 11.Діяльність центрів соціальних служб для молоді України: сучасний стан і перспективи розвитку.За ред. Толстоухова С.В., Багай В.В., Вакуленко О.В.,Зайцева З.Г. та ін. Київ.Академпрес, 2019. 112 с.
- 12.Дибайло Василина: Розробка та впровадження волонтерських програм /Український Католицький Університет.Львів, 2019. 32 с.
- 13.Загальна Декларація волонтерів / XI Конгрес Міжнародної асоціації Волонтерів (Париж, 1990р.) // Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. та ін. Київ Академпрес. 2023.-112с.
- 14.Загальна Декларація волонтерів//Вісник благодійності.№ 5 (21), 2015.
- 15.Загальнодержавна програма підтримки молоді на 2004-2008 роки (Затверджено Законом України від 18 листопада 2003 року N 1281-IV).
- 16.Заверико Н. В. Основи управління діяльністю волонтерів : метод. реком. / Заверико Н. В. – Запоріжжя : ЗДУ, 2024. С.16-18.
- 17.Ільїн Е. П. Мотивація і мотиви . Навч. Посібник 2018.С.50-55.

- 18.Капська А.Й. Підготовка волонтерів до соціальної роботи: Навчально-методичний посібник. – Київ. Держсоцслужба, 2025. 152 с.
- 19.Капська А.Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: Навчально-методичний посібник. Київ. УДЦССМ, 2021.220 с.
- 20.Курило В.С., Савченко С.В. Проблеми студентського самоврядування у вимірі соціальної педагогіки // Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2025. № 4. С. 4–11.
- 21.Лях Т. Л. Волонтерство як суспільний феномен / Т. Л. Лях // Проблеми педагогічних технологій : зб. наук. пр. / Волинський державний університет імені Лесі Українки. – Луцьк : Волинський академічний дім, 2024. – Вип. 3-4. С. 139–144.
- 22.Лях Т. Л. Історичні засади соціально-педагогічної діяльності волонтерів за кордоном / Т. Л. Лях // Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді: зб. ст. міжнар. наук. конф. для студ. та аспір. „ Обличчя соціальної держави ” в рамках проекту „ Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям у громаді ”, (Київ, 22–23 берез. 2006 р.) / [упор. Т. Л. Лях ; передм. Т. П. Басюк]. Київ: Християнський дитячий фонд, 2016. С. 61–70.
- 23.Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Лях Тетяна Леонідівна. – Київ. 2009. С.117-118.
- 24.Лях Т. Л. Сучасні тенденції розвитку волонтерських організацій в Україні / Т. Л. Лях // Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., (Київ, 22–23 квіт. 2002 р.) : [у 2 т.] / [за ред. М. І. Шкіля та ін.]. – Київ. Вид-во Європ. ун-ту, 2002. Т. 1. С. 122–124.
- 25.Маккарлі С., Лінч Р. Управління діяльністю волонтерів. Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства. – Київ. Ресурсний центр розвитку громадських організацій „ Гурт ”, 2018.160 с.

26. Молодь України за соціальний прогрес і злагоду в суспільстві: Зб. матеріалів Конгресу української молоді. м. Київ, 26-28 травня, 1997 р. – Київ. АТ „Видавництво „Столиця”, 2017. 204 с.
27. Новий тлумачний словник української мови / Укладачі: Яременко В., Сліпушко О.: В 4 т. – Т. 1. – Київ. Аконіт, 2018. 910 с.
28. Нормативно-правова база: щодо діяльності центрів соціальних служб для молоді / Упорядники: Драпушко Р.Г., Толстоухова С.В., Шатохіна О.К., Петрова С.А., - Київ. УДЦССМ. 2019, 200 с.
29. Обласний центр соціальних служб для молоді: Навчальна програма «Школа волонтерів». – Івано-Франківськ, 2021. 9 с.
30. Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах: Діагностичний інструментарій: Методичні розробки. Укладач Рудякевич Т.О. – Житомир. ЖДУ, 2024. 20 с.
31. Підготовка волонтерів до роботи у службі «Телефон Довіри». – Київ. ДЦССМ, 2023. С.65-66.
32. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проєктів / Під заг. ред: І. Зверєвої, Г. Лактіонової. – Київ. Наук. світ, 2021., 49 с.
33. Підготовка соціальних працівників до роботи з волонтерами: Методичні розробки до програм «Діди Морози-волонтери» та «Інтерактивний театр» / Р.І. Короткова, Ж.В. Петрочко, С.В. Мирук; Ліга соціальних працівників м. Києва, Соц. служба для молоді м. Києва. – Київ. Вид-во Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова, 2021., 60 с.
34. Полтавець В. Соціальна робота в Україні. Перші кроки: школа соціальної роботи Національного університету «Києво - могилянська Академія». – Київ. Академія. 2022. 240 с.
35. Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг (Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 10 грудня 2003 р. N 1895). – п.7.

- 36.Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному». – Навч. посіб. /За ред. І.Д. Зверєвої. – Київ. Навч. книга, 2022. – 256 с.-С.84-85.
- 37.Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. – Київ.Видавничий дім «КМ Академія». 2024.180 с.
- 38.Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В.Толстоухової.Київ.ІЗМН. 2020, 273с.
- 39.Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник / За ред. Адрушенко В.П. Київ. ДЦССМ. 2002. 226 с.
- 40.Технологізація волонтерської роботи в сучасних умовах / За ред. А.Й. Капської. Київ.Либідь, 2021, 140 с.
- 41.Тлумачний словник чужомовних слів в українській мові / Сліпущко О.М. – Київ. Криниця, 2019, 507 с.
- 42.Циганкова Т. М., Гордєєва Т. Ф. Міжнародні організації: доп. Вид. 2-е, перероб. — Київ. КНЕУ, 2021, 318 с.
- 43.Як визнавати працю волонтерів: Практичний посібник / Упорядник В. Дибайло; Ресурсний центр розвитку громадських організацій "Гурт". – К.: Видавничий дім "КМ Академія". 2022.32 с.
44. Янц Н. Д. Основи діяльності волонтерів: курс лекцій: Модульне навчання /Н. Д. Янц . – Переяслав – Хмельницький: Переяслав – Хмельницький державний педагогічний ун – т ім. Г. Сковороди. 2019. С.96-97.
- 45.Як стати волонтером / упр. О. А. Мурашкевич; Луганський обласний благодійний фонд «Підліток»: Луганський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.Луганськ: 2025.80 с.
- 46.Янчишин Н.О., Крушельницька Є. В. Психологія управління: практикум. Київ.Академія, 2022..450с.
- 47.Янковська Н.В., Крушельницька Є. В. Методики психологічної діагностики керівника та організації. — Київ.Основа.2025.160с.

48."Volunteerism and the Millennium Development Goals". United Nation Volunteers, 2003.

Додаток А**Методика «Професійно-особистісного зростання»****(Д. В. Григор'єва, І. В. Кулешова, П. В. Степанова)**

Мета: виявити характер відносин особистості до людей, природи, Батьківщини, праці та ін.

Інструкція: «Вам буде запропоновано ряд висловлювань. Будь ласка, прочитайте їх і визначте, наскільки ви згодні або не згодні з ними.

Оцінити ступінь згоди або незгоди можна в балах (від «4» до «-4»):

«4» - безсумнівно, так;

«3» - так, звичайно;

«2» - так ;

«1» - скоріше так, ніж ні;

«0» - ні так, ні ні;

«-1» - швидше ні, ніж так ;

«-2» - ні ;

«-3» - ні, звичайно;

«-4» - ні, абсолютно невірно .

Постарайтеся бути щирими. Тут не може бути «правильних» чи «неправильних» оцінок. Важливо лише, щоб вони відображали вашу думку. Свої оцінки ви можете занести в спеціальний бланк поруч з порядковим номером анкети.

Опитувальний лист

1. Мені подобається, коли вся наша сім'я йде в гості, відзначає яке –небудь свято чи просто збирається за спільним столом.
2. Ті, хто критикує те, що відбувається в країні, не можуть вважатися справжніми патріотами.

3. Бродячих собак треба знищувати, оскільки вони можуть бути небезпечні.
4. Будь - який конфлікт можна залагодити, не вдаючись до сили.
5. Я здатний з радістю виконувати різну роботу.
6. Те, що багато хто називає культурними цінностями минулого, на ділі часто виявляється примітивним старим мотлохом.
7. Не варто на уроці звертатися до вчителя з питаннями: вони відволікають від головного.
8. Людина, яка вчинила злочин, ніколи не зможе змінитися на краще.
9. Нерозумно брати на себе ризик заради користі іншої людини.
10. Навіть найдивніші люди з самими незвичайними захопленнями та інтересами повинні мати право захищати себе і свої погляди.
11. Спортивні заняття - життєва необхідність для кожної людини.
12. Більшість моїх однолітків воліє спілкуватися з красивими людьми.
13. Свої проблеми я прагну вирішувати самостійно, власними силами.
14. Я зможу прожити щасливо, не створюючи власної сім'ї.
15. Я багато чим зобов'язаний своїй країні.
16. За новорічною ялинкою краще сходити в ліс, бо там можна вибрати найбільш пухнасту.
17. Люди, виступаючі проти війни, насправді боязкуваті.
18. Фізична праця - доля невдах.
19. Зовнішній вигляд - показник поваги не тільки до себе, але і до оточуючих.
20. Я прагну дізнатися значення незнайомих мені слів.
21. Країні стане легше, якщо ми позбудемося психічно хворих людей.
22. Мені шкода безпомічних людей і хочеться їм допомогти.
23. Є нації і народи, які не заслужили, щоб до них добре ставилися.
24. Я вважаю, що куріння або алкоголь здатні допомогти мені розслабитися, зняти напругу.
25. Я часто відчуваю розчарування від життя.

- 26.Вибираючи, люди часто помиляються, але я не боюся зробити помилку, роблячи вибір.
- 27.Без сім'ї та дітей людина відчуває себе більш вільним.
- 28.Я готовий захищати свою Батьківщину в разі серйозної небезпеки.
- 29.Тримати тварин у пересувних звіринцях - нелюдяно.
- 30.Фільми-бойовики зі стріляниною і кров'ю виховують мужність.
- 31.Домогосподарка теж може бути творчою людиною.
32. Нецензурні вислови у спілкуванні - ознака поганих манер.
- 33.Навчання - заняття для «ботаніків».
- 34.Якщо заради справедливості треба вбити людину, то це нормально.
- 35.Я відчуваю сильні позитивні емоції, коли роблю комусь подарунок.
- 36.Більшість злочинів у нашому місті скоюють приїжджі.
37. Від однієї дози наркотиків я не стану наркоманом.
- 38.Я дуже сильно переживаю будь - які, навіть незначні, невдачі.
- 39.Я готовий сперечатися з педагогом, якщо вважаю, що він не правий.
- 40.Я пишаюся своїм прізвищем.
- 41.День Перемоги (9 травня) - свято тільки для ветеранів і літніх людей.
42. Ввезення рідкісних екзотичних тварин з-за кордону - нормальний спосіб заробити гроші.
- 43.На військовополонених не повинні поширюватися права людини.
- 44.Я хотів би підробляти у вільний час, якщо це не буде заважати навчанню.
- 45.Яке спілкування без пляшки!
46. Людина не може все знати, тому я не переймаюся з приводу свого незнання деяких важливих речей.
- 47.Краще виправдати 10 злочинців, ніж стратити одного невинного.
- 48.Люди, що просять милостиню, швидше за все, ледачі й брехливі.
- 49.Суддівство щодо «наших» на міжнародних змаганнях часто несправедливо, тому що українців ніхто не любить.

50.Люди, які ствердилися у житті намагаються підтримувати гарну фізичну форму.

51.Мені важко заводити знайомства з новими людьми.

52.Для мене важливо знайти сенс власного життя.

53. Розглядати старі сімейні фотографії - заняття для диваків.

54.Коли буду за кордоном, я постараюся, щоб мене не сприймали як українця.

55.Прибрати чуже сміття на туристичних стоянках - дурне заняття.

56.Ідти на поступки - значить, проявляти слабкість.

57.Гарне навчання теж серйозна праця.

58. Прояв вандалізму - одна з форм протесту молоді.

59.Мені подобається копирсатися в енциклопедіях, журналах, словниках: там можна знайти багато цікавого.

60.Я не можу добре себе почувати, коли оточуючі мене люди чимось пригнічені.

61.Я можу пожертвувати своїм благополуччям заради допомоги незнайомій мені людині.

62. Несправедливо ставити людей з темним кольором шкіри керівниками над білими людьми.

63.Я віддаю перевагу активному відпочинку сидіння біля телевізора або комп'ютера.

64.Я ніяково себе відчуваю в незнайомій компанії.

65.Мої вчинки часто залежать від зовнішніх обставин.

66.Людині не обов'язково знати свій родовід.

67.Буває, що я відчуваю сильне хвилювання, коли чую пісні про свою Батьківщину.

68.Якщо врахувати всі «за» і «проти», то зберігання в Україні іноземних ядерних відходів принесе більше фінансової вигоди, ніж екологічної шкоди.

69. Ми сильна військова держава, і саме тому нас повинні поважати.
70. Суботник по очищенню території будинку чи школи - пережиток минулого.
71. Я не можу уявити українську розмовну мову без мату.
72. Я думаю, що і без отримання хороших знань зможу в майбутньому зробити непогану кар'єру.
73. Катувань і знущань не заслуговують навіть затяті злочинці, адже вони теж люди.
74. Я готовий допомогти літній людині тільки за винагороду.
75. Влада повинна заборонити доступ в нашу країну біженцям з економічно відсталих держав, так як їх приплив збільшує рівень злочинності.
76. Я думаю, що здоров'я сьогодні не найголовніше в житті.
77. Мене не пригнічує тимчасова самотність.
78. Я найчастіше йду за думкою більшості.
79. Мене засмучує те, що я не роблю для своїх батьків всього, що міг би.
80. Я хотів би з'їздити в інші країни, але жити в своїй.
81. Я вважаю, що носити шуби з натурального хутра аморально.
82. Мені здається, що в нашій країні дуже багато зброї.
83. Я можу змусити себе робити роботу, яка мені не подобається.
84. Я можу нагруб'янити людині, якщо вона мені чимось не подобається.
85. Телебачення в першу чергу має бути засобом розваги та відпочинку і тільки в другу - джерелом інформації про події в країні та світі.
86. Всіх безхатченків необхідно виловлювати і примушувати до роботи.
87. Людині властиво ніколи і нічого не робити без оглядки на власну вигоду.
88. Істиною релігією може бути тільки одна єдина релігія.
89. Смакові якості продуктів харчування, на мій погляд, важливіше їх корисності.
90. В глибині душі я знаю, що оцінюю себе низько.

91. Коли я чиню неправильно, мене мучить совість.

Бланк відповідей

| | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 14 | 27 | 40 | 53 | 66 | 79 |
| 2 | 15 | 28 | 41 | 54 | 67 | 80 |
| 3 | 16 | 29 | 42 | 55 | 68 | 81 |
| 4 | 17 | 30 | 43 | 56 | 69 | 82 |
| 5 | 18 | 31 | 44 | 57 | 70 | 83 |
| 6 | 19 | 32 | 45 | 58 | 71 | 84 |
| 7 | 20 | 33 | 46 | 59 | 72 | 85 |
| 8 | 21 | 34 | 47 | 60 | 73 | 86 |
| 9 | 22 | 35 | 48 | 61 | 74 | 87 |
| 10 | 23 | 36 | 49 | 62 | 75 | 88 |
| 11 | 24 | 37 | 50 | 63 | 76 | 89 |
| 12 | 25 | 38 | 51 | 64 | 77 | 90 |
| 13 | 26 | 39 | 52 | 65 | 78 | 91 |

Від 15 до 28 балів (стійко-позитивне ставлення)- перед вами - допитлива людина, у якого є стійке прагнення до пізнання нового. Він може бути «незручний» педагогу, так як багато запитує на заняттях, сумнівається, здавалося б, в очевидних речах. Він вважає, що успішність професійного зростання, кар'єри безпосередньо пов'язана з глибиною знань, і прагне їх отримати.

Від 1 до 14 балів (ситуативно-позитивне ставлення)- він може непогано вчитися, але за своєю ініціативою навряд чи буде копатися в книгах, щоб знайти значення незрозумілого йому терміну або факту. У його свідомості знання і майбутня кар'єра, звичайно, пов'язані, але не прикладати ж для цього стільки зусиль!

Від -1 до -14 балів (ситуативно-негативне ставлення) - він ніколи не запитає дорослого, якщо йому щось незрозуміло. Відверто не розуміє, як по телевізору можна дивитися науково-популярні програми. Знання носять для нього чисто утилітарний характер (вивчив, відповів - значить не нажив неприємностей).

Від -15 до -28 балів (стійко-негативне ставлення) - очевидно, потреба в отриманні знань практично відсутня. Він відверто зневажає тих, хто навчається, вважає їх «ботаніками» - людьми, що живуть неповноцінним життям. Він упевнений, що рівень і якість освіти не нададуть ніякого впливу на його подальше життя.

ДОДАТОК Б

Методика «Ціннісних орієнтацій» (М.Рокича)

Найбільш поширеною в даний час є методика вивчення ціннісних орієнтації М. Рокича, заснована на прямому ранжуванні списку цінностей. Остання обставина змушує багатьох авторів сумніватися в надійності методики, так як її результат сильно залежить від адекватності самооцінки випробуваного. Тому дані, отримані за допомогою методики М.Рокича бажано підкріплювати даними інших методик.

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

- **термінальні** - переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;
- **інструментальні** - переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим в будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає традиційному поділу на цінності-цілі і цінності-засоби.

Процедура проведення. Респонденту пред'являються два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значущості. Спочатку пропонується проранжувати набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Більша зручність для випробуваного (і велику точність результатів) дає використання не списків, а наборів окремих карток, на кожній з яких вказана

певна цінність. Людина, сортує картки, більш зосереджений і бачить картину всіх представлених цінностей більш повно.

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо і групове тестування.

Інструкція

Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток, де написані цінності, базові принципи, якими Ви керуєтесь у житті. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості особисто для Вас.

Уважно вивчіть представлений список і виберіть ту цінність, яка для Вас найбільш значуща - вона займе перше місце (або отримає перший ранг). Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її на друге місце. Розставте всі запропоновані цінності. Найменш важлива залишиться останньою і займе, відповідно, 18-е місце.

Працюйте не поспішаючи, вдумливо. Тут немає правильних або неправильних відповідей. Кінцевий результат представить Вашу систему цінностей.

Для подолання соціальної бажаності і більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій випробуваного можливі зміни інструкцій, які дають додаткову діагностичну інформацію і дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки. Так, після основної серії можна попросити випробуваного проранжувати картки, відповідаючи на наступні питання:

1. "У якому порядку і в якій мірі (у відсотках) реалізовані дані цінності у Вашому житті?"

2. "Як би Ви розташували ці цінності, якщо б стали таким, яким мріяли?"

3. "Як, на Ваш погляд, це зробила би людина, досконала у всіх відносинах?"

4. "Як зробило б це, на Вашу думку, більшість людей?"

5. "Як це зробили б Ви 5 або 10 років назад?"
6. "Як це зробили б Ви через 5 або 10 років?"
7. "Як ранжували б картки близькі Вам люди?"

Інтерпретація результатів

Домінуюча спрямованість ціннісних орієнтацій людини фіксується як займана ним життєва позиція, яка визначається за критеріями рівня залученості в сферу праці, у сімейно-побутову та дозвілєву активність. Якісний аналіз результатів дослідження дає можливість оцінити життєві ідеали, ієрархію життєвих цілей, цінностей-засобів і уявлень про норми поведінки, які людина розглядає як еталон.

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання випробуваним в змістовні блоки на тих чи інших підставах.

Отримані результати з виявлення ціннісних орієнтацій важливі:

- у профорієнтації співробітників при зміні професії або місця роботи;
- при консультуванні з питань кар'єрного зростання;
- в процесі діагностики командної згуртованості (оскільки суттєвими ознаками командної роботи виступають спільні цілі, Цінності і підходи до реалізації спільної діяльності);
- при діагностиці корпоративної культури, особливо глибинного її рівня, який включає приховані переконання, неусвідомлювані установки і вірування співробітників і керівництва, що відображають ставлення до світу в цілому, до людини і до роботи. Цей рівень дуже важливий для вивчення, тому що має великий вплив на реальну поведінку співробітників;
- при дослідженні ступеня корпоративної ідентичності, що впливає на лояльність співробітників;
- при вивченні мотиваційної сфери співробітників;
- при вивченні й проектуванні стандартів поведінки в компанії;
- при проведенні роботи з профілактики опору змінам і т. д.

Для практиків важливо прояснити структуру ціннісних орієнтацій людини, визначити провідні цінності, діагностувати суперечливість або несуперечність професійних цінностей. За результатами тесту можна скласти уявлення про закономірності індивідуальної системи ціннісних орієнтацій особистості. Якщо закономірності виявити не вдається, то можна припустити наявність у випробуваного суперечливої системи цінностей (або нещирість).

Ім'я _____ Клас _____

Перелік А

| Термінальні цінності | Місце в житті |
|--|---------------|
| Активна діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя) | |
| Життєва мудрість (зрілість суджень та здоровий глузд, що досягаються завдяки життєвому досвіду) | |
| Здоров'я (фізичне і психічне) | |
| Цікава робота | |
| Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві) | |
| Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною) | |
| Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних проблем) | |
| Наявність хороших і вірних друзів | |
| Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, колег) | |
| Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток) | |
| Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей) | |
| Розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення) | |
| Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках) | |
| Щасливе сімейне життя | |
| Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому) | |
| Творчість (можливість займатися творчістю) | |
| Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів) | |
| Задоволення (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків, розваги) | |

Перелік Б

| Інструментальні цінності | Місце в житті |
|---|---------------|
| Акуратність (охайність, вміння тримати в порядку речі, чіткість у веденні справ) | |
| Вихованість (хороші манери, вміння вести себе відповідно до норм культури поведінки) | |
| Високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання) | |
| Життєрадісність (оптимізм, почуття гумору) | |
| Старанність (дисциплінованість) | |
| Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче) | |
| Непримиренність до недоліків у собі та інших | |
| Освіченість (широта знань, високий культурний рівень) | |
| Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово) | |
| Раціоналізм (уміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення) | |
| Самоконтроль (стриманість, самодисципліна) | |
| Сміливість у відстоюванні своєї думки | |
| Чуйність (дбайливість) | |
| Терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки) | |
| Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички) | |
| Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами) | |
| Чесність (правдивість, щирість) | |
| Ефективність в справах (працелюбність, продуктивність в роботі) | |

ДОДАТОК В

Методика “Діагностика лідерських здібностей”

(Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь “так” (А) або “ні” (Б), зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь. Перше, що приходить на думку – найкраще”.
 Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать: чол./жін. (підкреслити)

Курс _____ Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання _____

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих? а) так; б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви? а) так; б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно? а) так; б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків? а) так; б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь? а) так; б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною? а) так; б) ні.

7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?” а) так; б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність? а) так; б) ні.
9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми? а) так; б) ні.
10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас? а) так; б) ні.
11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?
а) так; б) ні.
12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпозантне) враження?
а) так; б) ні.
13. Чи вважаєте Ви себе мрійником? а) так; б) ні.
14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами? а) так; б) ні.
15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів? а) так; б) ні.
16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви: а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого; б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з двох думок Вам ближче? а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній; б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов’язково робити справу сам.
18. З ким Ви вважаєте за краще працювати? а) з покладливими людьми; б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Чи намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій? а) так; б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька? а) так; б) ні.
21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден? а) так; б) ні.
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините? а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас; б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно? а) так; б) ні.
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших? а) так; б) ні.
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити? а) так; б) ні.
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер? а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого самий сильний характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей? а) так; б) ні.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну? а) так; б) ні.
29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу? а) тому, який все вирішує сам; б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте? а) колегіальний; б) авторитарний.
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші використовують Вас? а) так; б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас? а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе; б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.
33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються? а) промовчите; б) будете захищати свою думку.
34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтесь? а) так; б) ні.
35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу? а) так; б) ні.
36. Чому б Ви віддали перевагу? а) працювати під керівництвом хорошої людини; б) працювати самостійно, без керівників.
37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?
а) згоден; б) не згоден.
38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби? а) так; б) ні.
39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими? а) так; б) ні.
40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами? а) опускаєте руки;
б) з’являється велике бажання їх подолати.
41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують? а) так; б) ні.
42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження? а) так; б) ні.
43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію? а) введу потрібні зміни негайно; б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.
44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так; б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?” а) так; б) ні.
46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне? а) так; б) ні.
47. Ким би Ви хотіли стати? а) художником, поетом, композитором, вченим; б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику Вам приємніше слухати? а) потужну і урочисту; б) тиху і ліричну.
49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними і відомими людьми? а) так; б) ні.
50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви? а) так; б) ні.

“Ключ”

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів. Сума балів підраховується за допомогою “ключа” до опитувальника.

За кожную відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

ДОДАТОК Г**Анкета «Чи хочеш ти бути волонтером ? »**

Метою анкети є: отримання інформації щодо обізнаності досліджуваних про волонтерів і волонтерський рух, а також їх готовність до участі в волонтерській діяльності .

Анкета складається з 9 питань, які мають варіанти відповідей . Відповідно до типу питання досліджуваному слід вибрати найбільш підходящу одну або декілька відповідей .

Інструкція: Вам необхідно прочитати запитання і вибрати одну, а в деяких запитання, якщо необхідно декілька відповідей, які Вам найбільше підходять .

Інтерпретація результатів: результати отриманні під час опитування аналізуються кількісно (підраховується кількість опитуваних обрали певний варіант відповіді у кожному питанні окремо) і якісно .

Текст опитувальника**1. Чи готовий ти до виконання волонтерської діяльності?**

- А) так;
- Б) ні;
- В) не визначився.

2. Чи чув ти коли-небудь про волонтерський рух взагалі?

- А) так;
- Б) ні.

3. Якщо так, то від кого?

- А) друзі;
- Б) однокласники;
- В) ЗМІ;
- Г) педагоги;
- Д) інші волонтери;

- Е) родичі;
- Є) власний варіант _____.

4. Чи хотів би ти займатись волонтерською діяльністю?

- А) так;
- Б) ні;
- В) не визначився;
- Г) я вже займаюся нею.

5. Що могло б сприяти тому, щоб ти почав займатися волонтерською діяльністю?

- А) «власний інтерес та бажання»;
- Б) «упевненість, що це буде мені цікаво»;
- В) «надбання нових друзів»;
- Г) «отримання нових знань»;
- Д) «задоволеність від роботи, що буде виконуватися»;
- Е) «чисто альтруїстичні побажання».

5. Виконуючи свою діяльність, з якими б категоріями людей тобі працювалося б/ або працюється найлегше ?

- А) діти;
- Б) молодь ;
- В) дорослі;
- Г) люди похилого віку;
- Д) люди з функціональними обмеженнями;
- Е) інші _____.

6. Які види робіт тобі найбільше подобаються?

- А) проведення ігор;
- Б) проведення тренінгів;
- В) організація та участь у культурно-масових заходах;
- Г) профілактичні заходи;

- Д) індивідуальні консультації;
- Е) інші _____.

7. Виконання якого виду діяльності тобі найближче імпонує?

- А) робота з однією людиною;
- Б) з групою осіб;
- В) зі спільнотою;
- Г) індивідуальна робота на дому;
- Д) інше _____.

8. Яку б кількість свого вільного часу ти міг би присвячувати здійсненню волонтерської діяльності?

- А) 1-2 рази на тиждень;
- Б) один вихідний на тиждень;
- В) два вихідних на тиждень;
- Г) після обіду з понеділка по п'ятницю;
- Д) три-чотири рази на тиждень;
- Е) кожен день після обіду;
- Є) взагалі не має часу.

10. Що може завадити тобі займатися волонтерською діяльністю?

- А) власне небажання;
- Б) невміння знаходити спільну мову ;
- В) нерозвиненість комунікативних навичок;
- Г) навчальна навантаженість;
- Д) матеріальні труднощі, що змушують шукати підробіток;
- Е) недостатня кількість необхідних знань, вмінь та навичок;
- Є) робота, яка поєднується з постійним навчанням;
- Ж) дозвіл батьків.

ДОДАТОК Д**Тренінгова програма розвитку соціального лідерства у майбутніх фахівців соціальної роботи «Школа соціального лідера»**

Мета програми: розвиток навичок емоційної саморегуляції, конструктивних способів взаємодії, міжособистісних відносин, а також розвиток комунікативних умінь та соціального лідерства.

Вік учасників занять: 17-23 роки.

Кількість учасників : 8-12 осіб.

Терміни виконання програми: 10 занять, тривалістю 2 години.

Завдання програми:

- 1.Згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях.
- 2.Розвиток комунікативних навичок, усвідомлення проблем у відносинах з людьми, формування позитивних стратегій взаємодії.
- 3.Придбання навичок діяльності в конфліктній ситуації, засвоєння способів вирішення власних проблем, усвідомлення мотивів міжособистісних відносин. Розвиток внутрішньої активності дітей.
- 4.Формування соціальної довіри.
- 5.Навчання самостійного вирішення проблем.
- 6.Розвиток соціальних емоцій.

Необхідні матеріали та технічні засоби для заняття: папір формату А-4, набори кольорових олівців, фломастери, листки паперу зі шпильками для іменних табличок , плакати , стікери , кольоровий папір та інше .

Очікувані результати за програмою: підвищення рівня готовності учасників до волонтерської діяльності.

Головні методологічні прийоми: ігрові методи, метод групової дискусії, проєктивні методи та інші.

Розклад тренінгових занять:

| Заняття | Мета заняття | Зміст заняття | Кількість годин (хв.) |
|---|---|--|-----------------------|
| Заняття 1 «Знайомство» | створення позитивного емоційного тла, згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях. | Вправа 1 . Знайомство: вправа «Інтерв'ю» (20 хв.) Вправа 2 . Прийняття правил роботи групи (10 хв.) Вправа 3 . «Якості волонтера, які будуть корисними у роботі з громадою» (10 хв.) Вправа 4 . Підсумки роботи (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 2 «Волонтерство» | дати визначення поняття «волонтерство», визначити критерії волонтерської діяльності , налаштувати групу на співпрацю. | Вправа 1. Рефлексія «4 стилі» (10 хв.) Вправа 2 . Вправа «Волонтерство - це ... » (10 хв.) Вправа 3. Вправа «Громадянин» (10хв.) Вправа 4 . «Критерії волонтерської діяльності » (10 хв.) Вправа на завершення (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 3 « Волонтер » | ознайомити учасників тренінгу з поняттям «волонтер» та його роллю в житті суспільства . | Вправа 1 . «Волонтер – це...» (15 хв.) Вправа 2 . Міні-лекція «Що таке волонтерство. Волонтерський рух на Україні» (10 хв.) Вправа 3 .«Що мені дасть робота волонтером » (15 хв.) Вправа на завершення (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 4 « Хто Я ? » | розвиток організаторських і комунікативних здібностей . | Вправа 1 . « Привіт , як ся маєш ?» (10 хв.) Вправа 2. « Кінофільм» (20 хв.) Вправа 3 . « Хто я » (10 хв.) Вправа на завершення (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 5 «Потреби » | сформувати в учасників навички аналізу ситуації, визначення проблеми, з'ясувати | Вправа 1 . «Кроти» (25хв.) Вправа 2 . «Потреби – проблеми» (15 хв.) Вправа на завершення (5 хв.) | 45 хв. |

| | | | |
|---|--|--|--------|
| | потреби дітей, молоді, сім'ї . | | |
| Заняття 6 «Схематизація проблеми» | формувати навички щодо визначення причин і наслідків виниклих проблем , сформувати в учасників навички вирішення проблем . | Вправа 1 . « Рефлексія минулого заняття » (5 хв.) Вправа 2 . «Схематизація проблеми» (15 хв.) Вправа 3 . «Шляхи вирішення проблем громади» (20 хв.) Вправа на завершення (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 7 «Команда » | формувати навички роботи в команді , сформувати навички діагностування рівня участі волонтерського загону у вирішенні проблем цільової групи. | Вправа 1 . Рефлексія «Зворотний кадр» (5хв.) Вправа 2 . На активізацію «Дві шеренги» (10 хв.) Вправа 3 . «Сходи участі» (25хв.) Вправа на завершення (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 8 « Партнери » | формувати в учасників навички ефективної взаємодії, співпраці та партнерства. | Вправа 1. «Малювання одним олівцем» (10 хв.) Вправа 2. «Партнери» (30 хв.) Вправа на завершення «Коло компліментів» (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття 9 «Практична діяльність» | стимулювати учасників тренінгу до продуктивних ідей щодо волонтерських програм та допомога в їх розробці . | Вправа 1. На активізацію «Хендс Фрі» (5 хв.) Вправа 2 . «Практична діяльність» (35 хв.) Вправа на завершення «Коло компліментів» (5 хв.) | 45 хв. |
| Заняття10 « Я дякую за роботу ...» | поставити емоційну крапку на завершальному етапі тренінгу, сприяти створенню атмосфери доброзичливості, заохочення до подальших дружніх стосунків, розвитку партнерства. | Вправа 1 . Рефлексія минулого « СМС- повідомлення » (15 хв.) Вправа 2. «Аркуші добрих побажань» (10 хв.) Вправа 3 . Підведення підсумків тренінгу (10 хв.) Вправа 4 . Підведення підсумків «Я дякую за роботу...» (10 хв.) | 45 хв. |

**Особливості проведення занять і опис змісту
тренінгових вправ**

Заняття 1. « Знайомство »

Мета: створення позитивного емоційного тла, згуртування групи, вироблення правил поведінки на заняттях.

Вправа 1 . Знайомство: вправа «Інтерв'ю» (20 хв.)

Мета: познайомити учасників, створити умови для ефективної співпраці, доброзичливої атмосфери в групі.

Хід проведення:

Тренер об'єднує учасників у пари методом «сусід навпроти». Учасникам пропонується взяти одне в одного інтерв'ю за таким планом:

1. Прізвище та ім'я.
2. З якого міста прибув учасник.
3. Улюблена справа.
4. Місце навчання.
5. Які асоціації пов'язані з темою даного тренінгу.

Після інтерв'ю учасники презентують одне одного.

Запитання для обговорення: Які думки виникали у Вас, коли ви слухали інтерв'ю? Якої мети вдалося досягти виконанням цього завдання?

Вправа 2 . Прийняття правил роботи групи (10 хв.)

Мета: обговорити умови взаємодії для продуктивної співпраці під час тренінгу.

Обладнання: плакат «Правила роботи групи», червоний маркер, скотч.

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам поміркувати над запитанням: *«Яких норм поведінки нам важливо дотримуватись, щоб почуватись комфортно та продуктивно працювати?»* Через 1-2 хвилини тренер запрошує учасників поділитися своїми думками. При цьому він націлює учасників на те, що пропозиції щодо правил роботи групи повинні мати форму норм і правил поведінки, а не, наприклад, особистісних характеристик (так, не «толерантність», а «бути толерантними», не «активність», а «бути активними»).

Після того тренер просить усю групу уточнити зміст запропонованого правила і лише після того, як уся група погоджується з доцільністю запропонованого кимсь із учасників правила, записує подане формулювання на плакаті. Плакат із правилами розташовують на видному місці. Його не знімають до закінчення тренінгу, щоб тренер чи учасники групи могли звертатися до встановлених правил у разі їх порушення.

Запитання для обговорення: Для чого на тренінгу приймають правила?

Вправа 3 . «Якості волонтера, які будуть корисними у роботі з громадою» (10 хв.) *Мета:* створити позитивну атмосферу в групі, підвести учасників до розуміння важливих якостей волонтера.

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам протягом двох хвилин подумати над тим, хто є лідером, і які особистісні якості допомагають цій людині бути лідером. Потім кожен учасник називає своє ім'я і три якості, які, на його думку, мають бути у лідера.

Запитання для обговорення: З якою метою ми продовжували наше знайомство саме таким чином?

Вправа 4 . Підсумки роботи (5 хв.)

Обладнання: стікери двох кольорів, аркуш формату А-1 з проведеною діагоналлю.

Хід проведення: Кожен учасник отримує два стікери різних кольорів. На одному пропонується відобразити свою емоцію в даний момент, а на другому – написати відповідь на запитання «Що мені подарував цей день тренінгу?». Після цього учасники по черзі зачитують свої відповіді та розповідають про власні враження від участі в тренінгу, а коли «коло відповідей» замкнеться, всі мають наклеїти стікери на плакат (стікери з зображеннями емоцій – в один куток, а з відповідями – в інший).

Запитання для обговорення: Які думки чи запитання у вас виникли після цього інформаційного повідомлення?

Заняття 2. «Волонтерство»

Мета: дати визначення поняття «волонтерство», визначити критерії волонтерської діяльності, налаштувати групу на співпрацю.

Вправа 1. Рефлексія «4 стилі» (10 хв.)

Мета: актуалізувати досвід учасників, набутий під час роботи напередодні.

Обладнання: картки з написами стилів.

Хід проведення: Тренер об'єднує учасників у 4 групи і пропонує представнику кожної групи вибрати одну із чотирьох карток, що розкладені на столі. Протягом 5 хвилин кожна група має відповісти на запитання: «Що відбувалося вчора на тренінгу?» в тому стилі, який зазначений на картці (критичному, ліричному, теоретичному, гумористичному). По завершенні роботи групи розповідають про здобутки попереднього дня відповідно до свого стилю.

Запитання для обговорення: Чому ми почали роботу з рефлексії? Яке значення має така форма проведення рефлексії?

Вправа 2 . Вправа «Волонтерство - це ... » (10 хв.)

Мета : дати визначення поняття «волонтерство».

Хід проведення: Тренер об'єднує учасників у 4 мікрогрупи і пропонує мозковим штурмом напрацювати визначення поняттю «волонтерство». Узагальнити отримані результати в одне цілісне визначення .

Резюме тренера. Троє людей працювали на будівництві. Всі вони виконували однакову роботу, але коли кожного з них запитали, що він робить, то відповіді були всі різні, Перший сказав: «Розбиваю каміння», другий:«Заробляю на життя », третій відповів:« Допмагаю будувати храм».

Вправа 3.Вправа «Громадянин» (10 хв.)

Мета: створити доброзичливу атмосферу, актуалізувати зміст поняття «волонтерство».

Обладнання: аркуші кольорового паперу формату А-4 для кожного учасника.

Хід проведення: 1-й етап (3 хв.). Кожний учасник отримує аркуш кольорового паперу. Тренер демонструє послідовність створення контуру паперової людини з відповідними коментарями (аркуш посередині вертикальної площини згинають навпіл, починаючи зверху лінії згину, руками без допомоги ножиці послідовно «вирізати» голову, шию, руки, тулуб та ноги контуру паперової людини у «половинному» вигляді, так щоб при розгинанні паперу утворився силует людини).

2-й етап (2 хв.). Потім кожний учасник створює свою «паперову людину». Тренер пропонує намалювати їй обличчя та підписати своє ім'я – це буде умовна модель «Я» кожного з присутніх. Далі тренер дає учасникам завдання: на кінцівках і тулубі «паперової людини» написати категорію клієнтів, з якими він працює як волонтер або прагне працювати.

3-й етап (3 хв.). Учасники встають зі своїх місць і, підходячи один до одного, мають знайти та записати на зворотній стороні своєї «паперової людини» імена тих учасників, з ким у них однакові цільові групи. Після цього учасники знову сідають у загальне коло.

Запитання для обговорення: яке значення має для вас усвідомлення своєї належності до певної громади волонтерів? Що вам особисто дало виконання цього завдання?

Вправа 4 . «Критерії волонтерської діяльності » (10 хв.)

Мета: визначити критерії волонтерської діяльності .

Хід проведення : Тренер об'єднує учасників у 4 мікрогрупи по 5 осіб і дає завдання визначити протягом 4 хвилин критерії волонтерської діяльності.

Резюме тренера: має суспільну користь; ним займаються у вільний час; має не примусовий характер; не передбачає оплати праці.

Вправа на завершення (5 хв.).*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 3. «Волонтер». *Мета:* ознайомити учасників тренінгу поняттям «волонтер» та його роллю в житті суспільства .

Вправа 1 . «Волонтер – це...» (15 хв.)

Мета: визначити розуміння учасниками поняття «волонтер».
*Хід проведення:**1-й етап:* мозковий штурм (2 хв.).Учасникам пропонується назвати свої асоціації до слова «волонтер». Всі відповіді учасників записуються на фліп - чарті.

2-й етап (8 хв.).Тренер об'єднує учасників у 4 групи за першими чотирма словами з переліку асоціацій. Кожній підгрупі пропонується сформулювати своє визначення поняття «волонтерство» та на аркуші фліп - чарту намалювати малюнок або схему, які б ілюстрували це визначення.

До уваги тренера!

Доцільно наголосити учасникам, що під час роботи над визначеннями для них може бути корисним перелік запропонованих асоціацій.

3-й етап (5 хв.) Презентація результатів роботи груп, їх обговорення.

До уваги тренера!

Важливо звернути увагу учасників на те, які спільні характеристики волонтерства є в запропонованих групами варіантах визначень, для більшої наочності їх можна виділити яскравим маркером.

Запитання для обговорення: Які висновки можна зробити стосовно роботи, яку ми виконували? Що нам вдалося з'ясувати після виконання цього завдання?

Вправа 2 . Міні-лекція «Що таке волонтерство. Волонтерський рух на Україні» (10 хв.)

Мета: надати учасникам інформацію стосовно волонтерства, зокрема волонтерського руху на Україні.

Хід проведення: ЩО ТАКЕ ВОЛОНТЕРСТВО. ВОЛОНТЕРСЬКИЙ РУХ В УКРАЇНІ

Звертаючись до проблем волонтерства, ми, по суті, звертаємось до такого загону людей, які розумом і серцем розуміють і відчують болі, труднощі, радощі і печалі інших людей. І, як стверджують самі учасники цього руху, це прекрасний стан душі.

Волонтери – хто вони? Існує чимало визначень: добровільні помічники; люди, які надають безкоштовну допомогу; люди, які працюють безкоштовно; люди, які переходять у розпорядження суспільства й сприяють розв'язанню місцевих проблем; люди, які допомагають «будувати храм»; такі ж люди, як й інші, але трохи кращі. Досвід волонтерства показує, що людина при включенні в групу добровольців, зазвичай, має власну мотивацію, суть якої можна виразити через п'ять основних потреб: мати, бути, робити, любити, рости. І якщо ці потреби будуть задоволені, то Ви відбулися як волонтер. Волонтер лише тоді зможе бути волонтером, коли він спроможний відчувати означені потреби інших людей. У такому випадку потреби однієї людини можуть посилюватися потребами іншої, що в результаті дасть змогу досягти бажаних результатів.

У Загальній декларації про волонтерську діяльність, останній варіант якої був прийнятий на XVI Всесвітній конференції добровольців у 2001 році в Амстердамі (Нідерланди), визначено такі принципи діяльності добровольців:

-визнання права на закріплення за всіма чоловіками, жінками та дітьми, незалежно від їхньої расової приналежності, віросповідання, фізичних особливостей, відповідного соціального та матеріального становища;

-поважання гідності і культури всіх людей;

-надання допомоги, безкоштовних послуг особисто або організовано в дусі партнерства і братерства;

-визнання рівної важливості особистих і колективних потреб, сприяння їх колективному забезпеченню;

-перетворення волонтерства на елемент набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулюючи при цьому ініціативу і творчість людей, надаючи кожному можливість бути творцем, а не користувачем, спостерігачем.

Вправа 3 .« Що мені дасть робота волонтером» (15 хв.)

Мета : визначити особистісну мотивацію кожного учасника на роль волонтера .

Хід проведення: Тренер пропонує кожному учаснику закінчити письмово фразу : « Робота волонтером дасть мені можливість» . Всі , хто хоче, зачитують речення .

Вправа на завершення (5 хв.) **Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 4 . « Хто Я ? »

Мета: розвиток організаторських і комунікативних здібностей .

Вправа 1 . « Привіт, як ся маєш ?»(10 хв.)

Мета : отримання навичок встановлення нових контактів .

Хід проведення: Учасники групи отримують завдання – за 5 хв.

Перезнайтися із максимальною кількістю людей у такий спосіб:
 потиснути руку; відрекомендуватися: ім'я, місто, навчальний заклад; запитати про настрій товариша; висловити сподівання про подальшу співпрацю .

Вправа 2. « Кінофільм» (20 хв.)

Мета : з'ясувати очікування учасників групи та їхні ролі в групі .

Засоби; папір,ломастери,олівці .

Хід проведення: Тренер починає так : «Наша група прийшла в кінотеатр . Ми трохи спізнилися, у залі вже темно. Шукаємо місця, щоб сісти. Починається фільм. На екрані – назва фільму про наш тренінг. Уявіть, як вона виглядає, якими літерами написана.На початку фільму можна прочитати, хто виконує ролі.Які ролі в цьому фільмі ? Кого в цьому фільмі граю я (тобто кожен із нас)? Яка в мене роль:головна чи другорядна, епізодична ?»

Крок перший : Кожен учасник отримує 2 аркуші паперу.На одному аркуші написати (намалювати) назву фільму, а іншому – свою роль (спочатку записати роль, потім ім'я людини). Учасники збирається в коло і представляють малюнки .

Крок другий:Тренер починає: «Ми тут усі разом. Який фільм може ставити наша група ? Що це буде – комедія , бойовик , детектив , трагедія чи мелодрама ? Що ви з цього приводу думаєте ? Якою в цьому фільмі може бути роль кожного з нас ? Хто з нас буде головним героєм , хто – просто глядачем?» Створюючи фільм, учасники мимоволі висловлюють свої очікування щодо роботи зі змістом і атмосфери в групі .

Вправа 3 . « Хто я » (10 хв.). **Мета :** усвідомлення і пізнання своїх позитивних і негативних якостей , які впливають на взаємодію з оточуючими.

Хід проведення: Тренер дає завдання, записати 10 якостей , які характеризують вас.Потім папірець чіпляється на одяг і хаотично рухається по кімнаті , читаючи про якості учасників .

Вправа на завершення (5 хв.). **Хід проведення:**Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 5. « Потреби »

Мета: сформувати в учасників навички аналізу ситуації, визначення проблеми, з'ясувати потреби дітей, молоді, сім'ї .

Вправа 1 . «Кроти» (25хв.)

Мета: сформувати в учасників навички аналізу ситуації, визначення проблеми. Звернути увагу учасників на відмінності між причинами проблеми та її проявами (наслідками).

Обладнання: комплекти стрічок із реченнями відповідно до кількості малих груп .

Хід проведення: Тренер об'єднує учасників у групи по 5 осіб. Кожній групі видається комплект із певної кількості стрічок.

РЕЧЕННЯ ДО ВПРАВИ «КРОТИ»

В одного чоловіка був гарний газон на подвір'ї.

Він дуже пишався своїм газоном.

Чоловік не мав змоги придбати газонокосарку.

Проте завжди газон був дуже акуратний.

На газоні почали з'являтися невеликі купки землі.

Їх робили кроти.

Це маленькі тваринки з оченятами-намистинками.

Газон почав втрачати свою привабливість.

Сусід глузував із господаря газону.

Він казав, що тепер у нього самий кращий газон.

Чоловік посварився з сусідом.

Він перестав вітатися з ним.

Чоловік був членом екологічної ліги.

Він не хотів труїти кротів.

Але його дуже дратував непривабливий вигляд газону.

Із цього комплекту кожний член групи отримує 3 стрічки з реченнями. Учасники не можуть обмінюватися стрічками чи показувати їх іншим. В процесі колективного обговорення інформації зі стрічок учасники мають через 15 хвилин записати на аркуші паперу, в чому полягала проблема в ситуації, що описана на стрічках. Уся інформація зі стрічок зачитується лише учасником, який їх отримав. Якщо учасники вважають, що дана інформація не є важливою для визначення проблеми, її більше не повторюють, і стрічку відкладають убік. (Учасники не можуть робити нотаток під час виконання завдання). По закінченні тренер забирає в кожній групі аркуш із занотованою проблемою. Він зачитує ті проблеми, які назвали учасники й обговорює їх.

До уваги тренера! Учасники можуть бачити проблему в стосунках із сусідом, у відсутності газонокосарки, лояльності господаря до кротів тощо. Проте проблемою є купки землі, що з'явилися на газоні. Поява кротів є причиною цієї проблеми, а стосунки з сусідом, незадоволення господаря є наслідками проблеми. Тренер звертає увагу учасників на те, що досить часто в практичній діяльності соціального працівника ми плутаємо проблему з її причинами та наслідками. Для того, щоб вирішити проблему, потрібно усунути причини або, якщо це не завжди можливо, хоча б мінімізувати їх вплив у конкретній ситуації.

Запитання для обговорення: Які ваші враження від роботи? Які труднощі виникали під час визначення проблеми? Чого ви навчилися в результаті виконання завдання?

Вправа 2 . «Потреби – проблеми» (15 хв.)

Мета: з'ясувати потреби дітей, молоді, сім'ї.

Хід

проведення:

1-й етап – мозковий штурм (3 хв.). Тренер поділяє аркуш фліп - чарту навпіл:

зверху-донизу. Над лівою частиною записує запитання: «Чого найбільше потребують діти, сім'ї, молодь у громаді, аби бути здоровими і щасливими?». Учасникам пропонується дати відповідь на нього. Всі відповіді тренер записує до цієї колонки.

| | | |
|--|-------|----------|
| До | уваги | тренера! |
| Тренер має звернути увагу учасників на те, що досить часто, коли потреби людей не задовольняються, виникають соціальні проблеми, над розв'язанням яких мають працювати соціальні працівники. | | |

2-й етап (10 хв.) Над правою колонкою тренер пише заголовок «Проблеми» та пропонує кожному учаснику самостійно визначити, які можуть виникати проблеми в разі незадоволення потреб дітей, сімей та молоді в громаді, зазначених у лівій колонці. Через 3 хвилини формулювання кожної проблеми, які пропонують учасники, тренер записує біля позначеної потреби.

Запитання для обговорення: Які висновки ми можемо зробити завдяки виконанню цього етапу завдання?

До уваги тренера! Варто звернути увагу учасників на те, що ми живемо в причино - наслідковому світі: все має свої причини та наслідки. Так одне і те ж явище може в одному випадку бути наслідком, а в іншому причиною проблеми або навіть самою проблемою.

Вправа на завершення (5 хв.)

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 6. «Схематизація проблеми»

Мета: формувати навички щодо визначення причин і наслідків виниклих проблем, сформувати в учасників навички вирішення проблем.

Вправа 1 . « Рефлексія минулого заняття » (5 хв.)

Мета: відновити у пам'яті і закріпити отримані на попередньому занятті знання.

Хід проведення: тренер проводить опитування серед учасників тренінгу по темі минулого заняття , допомагає згадати потрібні моменти , які будуть необхідні сьогодні .

Вправа 2 . «Схематизація проблеми» (15 хв.)

Мета: формувати навички щодо визначення причин і наслідків виниклих проблем.

Обладнання: схема-зразок на фліп - чарті

Хід проведення: тренер об'єднує учасників у 4 підгрупи. Кожна підгрупа обирає собі проблему з тих, які записані на фліп - чарті, й протягом 5 хвилин робить її схематизацію за зразком.

Запитання для обговорення: з якою метою робиться схематизація проблеми? Як це може допомогти у вашій практичній роботі?

Вправа 3 . «Шляхи вирішення проблем громади» (20 хв.)

Мета: сформувати в учасників навички вирішення проблем.

Хід проведення: Учасники продовжують працювати у тих підгрупах, які були сформовані для виконання завдань попередньої вправи. Кожній групі пропонується обмінятися аркушами зі схематизованою проблемою з іншою групою (за годинниковою стрілкою). Протягом 10 хвилин кожна група, враховуючи наявну проблему, її причини та наслідки, має дати відповідь на запитання: Які існують шляхи вирішення цієї проблеми?

Після цього групам пропонується диференціювати визначені шляхи щодо подолання проблеми за такими ознаками: Які із запропонованих шляхів вирішення проблеми не можуть бути реалізовані без втручання соціальних працівників? Що самі волонтери можуть зробити для вирішення цієї проблеми? Презентація та обговорення результатів роботи (5 хв.).

Запитання для обговорення: Яким чином можуть бути пов'язані діяльність соціальних працівників, волонтерів та активність самої громади? Що може бути первинним у цьому? Чому? Що вам допомагало у визначенні шляхів вирішення проблеми?

До уваги тренера!

Доцільно наголосити, що послуги, які може запропонувати група, мають бути досить конкретні, наприклад, указана орієнтовна тематика тренінгів, акцій тощо.

Вправа на завершення (5 хв.) *Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 7. «Команда».**Мета:** формувати навички роботи в команді, сформувати навички діагностування рівня участі волонтерського загону у вирішенні проблем цільової групи.

Вправа 1 . Рефлексія «Зворотний кадр» (5хв.)

Мета: актуалізувати досвід учасників, набутий у попередній роботі.

Хід проведення: Учасники в групах по 3-4 особи пригадують події тренінгових днів у зворотному порядку. Потім представники від групи по черзі називають по одному «кадру» з прожитого тренінгового «життя».

Запитання для обговорення: Які переваги має така форма проведення рефлексії?

Вправа 2 . На активізацію «Дві шеренги» (10 хв.)

Мета: проілюструвати учасникам необхідність дотримання принципів командної роботи; формувати навички роботи в команді.

Обладнання: паперовий скотч завдовжки 3-4 м.

Хід проведення: Учасники об'єднуються у дві групи і шикуються одна напроти одної на відстані близько 3 м. Між шеренгами посередині на підлозі

наклеюють стрічку паперового скотчу . Члени кожної шеренги тримаються за руки сусідів і ставлять свою ступню впритул до ступні сусіда (черевик до черевика). Тренер ознайомлює учасників із завданням, яке полягає в тому, що учасники в кожній шерензі мають рухатися у напрямку до стрічки, не розмикаючи рук і не відступаючи від ноги сусіда. Потім він надає групам трохи часу для того, аби учасники в кожній команді обговорили стратегію свого руху. Після цього тренер дає команду починати. Якщо тренер побачить, що умови гри не виконуються, він повертає команду на місце.

Запитання для обговорення: Які труднощі виникали під час виконання завдання? Що допомагало вам досягати мети? Який досвід ви отримали, виконуючи цю вправу?

Вправа 3 . «Сходи участі» (25хв.)

Мета: сформувати навички діагностування рівня участі волонтерського загону у вирішенні проблем цільової групи.

Обладнання: роздатковий матеріал «Сходи участі», схема сходинок на фліп - чарті .

Хід проведення: Тренер запитує в учасників, як вони розуміють, що таке участь. Після того, як усі учасники висловлять свої міркування, тренер може запропонувати таке визначення, яке доцільно підготувати на слайді чи написати на аркуші паперу формату А-1.

Участь передбачає, що «за певною особою визначають потенційну здатність мати особисті погляди та приймати рішення стосовно питань, які мають значення для її життя, і що вона має змогу це робити як член певної суспільної групи. Участь також означає, що особа усвідомлює цю можливість, має доступ до засобів, необхідних для її використання (інформація, відповідна підготовка), відчуває задоволення з приводу того, що її внесок, зокрема до процесу прийняття рішень, отримає визнання (Проект заяви ООН 1985 р.).

Тренер коментує роздатковий матеріал «Сходи участі громади» .

ТАБЛИЦЯ ДО ВПРАВИ «СХОДИ УЧАСТІ»

| | |
|--|---|
| Пасивна участь | Люди беруть участь, коли їм повідомляють про щось, що буде відбуватися або вже відбулося. Це – одностороннє повідомлення, в якому не береться до уваги реакція людей. |
| Участь завдяки консультаціям | Люди беруть участь під час обговорення певних проблем. Представники різних організацій вислуховують їх точку зору, але не завжди професійні працівники зобов'язані враховувати думки людей. |
| Участь заради матеріального стимулу | Люди беруть участь шляхом забезпечення ресурсів, наприклад, праця в обмін на їжу, гроші або інші матеріальні стимули. Часто можна спостерігати таку участь, однак люди не хочуть продовжувати свою діяльність, коли стимулювання закінчується. |
| Інтерактивна участь (участь через партнерство) | Люди беруть участь у спільному аналізі, внаслідок якого складаються плани заходів, формуються нові організації або посилюється роль вже існуючих. Ці групи контролюють виконання локальних рішень. Прикладом такої участі може бути діяльність батьківських комітетів шкіл. |
| Самомобілізація | Люди беруть участь, виявляючи ініціативу незалежно від зовнішніх обставин. Вони аналізують причини ситуації, генерують різноманітні варіанти рішення. Вони налагоджують співпрацю з іншими організаціями, контролюють процес використання ресурсів |

Після цього учасники отримують два стікери різних кольорів. На них треба написати назву своєї організації та цільову групу, з якою учасник працює. Кожний учасник підходить до фліп - чарту, на якому намальований плакат «Сходи участі», й розташовує свої стікери за таким принципом: стікери одного кольору (наприклад, рожеві) мають бути прикріплені біля тієї сходинки, яка, на думку учасника, визначає рівень участі його цільової групи на даний час.

Стікер іншого кольору (наприклад, жовтий) кріпиться біля тієї сходинки участі, на якій учасник бажав би бачити свою цільову групу.

Учасникам пропонується уважно подивитися на стікери і спробувати відшукати спільні тенденції (Наприклад, більшість прагне, щоб його цільова група була якомога ближче до рівня самомобілізації), а також винятки з цієї спільної тенденції.

Вправа на завершення (5 хв.)

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам стати в коло, поклавши руки на плечі один одному та пострибати на одній нозі, при цьому промовляючи «Щоб нам завтра пощастило» (3 рази).

Заняття 8. «Партнери»

Мета: формувати в учасників навички ефективної взаємодії, співпраці та партнерства.

Вправа 1. «Малювання одним олівцем» (10 хв.)

Мета: формувати в учасників навички ефективної взаємодії, співпраці та партнерства .

Хід проведення: Тренер об'єднує учасників у пари. Кожна пара отримує один аркуш паперу та один олівець. Поклавши перед собою аркуш, обидва учасники беруться за один олівець, ставлять його на аркуш і мовчки, не спілкуючись між собою, за командою тренера починають малювати спільний малюнок (3 хв.). Закінчивши малювати, пари обов'язково мають написати на ньому свої імена, продовжуючи робити це спільно (2 хв.).

Запитання для обговорення: Які ваші враження від виконання цього завдання? З якими труднощами вам довелося зіткнутися у своїй роботі? Як ви їх долали? Як це завдання може ілюструвати життя волонтерського загону?

Вправа 2. «Партнери» (30 хв.)

Мета: формувати в учасників уміння визначати можливих партнерів для розв'язання проблем дітей, молоді та сімей.

Обладнання: схема моделі соціального партнерства на аркуші формату А-1.

Хід проведення: Тренер об'єднує учасників у чотири групи. Кожна група обирає одну з проблем, записаних на аркуші фліп - чарту, що були визначені напередодні.

Групам пропонується за допомогою моделі соціального партнерства визначити можливих партнерів, яких доцільно залучати до розв'язання проблеми, обраної учасниками для виконання завдання (20 хв.). По закінченні роботи кожна група представляє свої напрацювання.

Запитання для обговорення: З якою метою ми виконували це завдання? Які партнери визначені у напрацюваннях усіх чотирьох груп? Чому? Яких партнерів доцільно було б залучити до вирішення соціальних проблем молоді?

Вправа на завершення «Коло компліментів» (5 хв.)

Мета: створення позитивного настрою учасників, мотивування їх для наступного заняття.

Обладнання: м'яка іграшка.

Хід проведення: Учасники стають по колу, тренер задає завдання: зробити комплімент іграшці, здійснити якусь дію з цією іграшкою та обов'язково запам'ятати те, що зробив. По завершенню кола тренер дає завдання повторити побажання та дію стосовно свого сусіда ліворуч.

Заняття 9. «Практична діяльність»

Мета: стимулювати учасників тренінгу до продуктивних ідей щодо волонтерських програм та допомога в їх розробці .

Вправа 1. На активізацію «Хендс Фрі» (5 хв.)

Мета: підвищити настрій учасників, активізувати їх на подальшу роботу.

Хід проведення: Всі учасники тікають від гравця, який намагається когось вхопити за руку. Після того, як це йому вдасться, вже два гравця, не розриваючи рук, намагаються вхопити третього. Для цього вони можуть використовувати тільки вільні руки. Коли ловців стає четверо, вони мають розбитися на 2 групи та продовжити полювання.

Вправа 2. «Практична діяльність» (35 хв.)

Мета: розробити програму поширення інформації про здоровий спосіб життя .

Обладнання: аркуші фліп - чарту, маркери.

Хід проведення: учасники отримують по одному слову з наведених нижче висловів і прислів'їв. Їм потрібно об'єднатися у групи за цими словами так, щоб утворилися вислови та прислів'я: «*Все повинно бути зроблено настільки просто, наскільки це можливо, але не простіше*». «*Здоров'я не купиш – його розум дарує*». «*Віднайди в собі ресурси*». «*Велика подорож починається з маленького кроку*». «*80 % успіху залежить від планування*». «*Єдині суттєві обмеження на те, що Ви можете зробити – це обмеження, що існують у вас в голові*».

Групам пропонується виконати вправу, яка вимагає різних способів мислення.

Завдання: БШАЇНСАТЬБНУКИВ (укр. мова)

Групам належить закреслити у рядку *шість літер* таким чином, щоб літери, які залишаються без зміни своєї послідовності, склали б слово, що означає дещо корисне для здоров'я.

Час виконання: 10 хв.

До уваги тренера!

Правильна відповідь на завдання:

БАНАНИ.

Запитання для обговорення:

Який досвід Ви отримали, виконуючи вправу?

Висновок: якщо очевидний метод не спрацьовує, перегляньте сам підхід до питання.

Алгоритм розробки програми:

1) кому (цільова група)?

- 2) з якою метою (ціль)?
- 3) для чого їм потрібна ця інформація (мотивація);
- 4) що? (зміст);
- 5) як? (методи, форми).

При розробці програми необхідно врахувати отриману інформацію, а саме: програми ефективні саме тоді, коли враховуються особливості цільової групи (вік, досвід, рівень знань, доцільність донесення певної інформації тощо); заняття проводяться в інтерактивній формі; спрямоване на формування знань, умінь, навичок. Розроблену програму пропонується зафіксувати на аркушах фліп - чарту відповідно до запропонованого алгоритму. Час виконання: 25 хв.

До уваги тренера! Зверніть увагу учасників на те, що програми тренінгів можуть бути як для підлітків, так і для громади батьків чи професійної громади соціальних педагогів, працівників.

Групи презентують свої розробки. У представників інших груп є можливість поставити до 3 запитань. Тренер, при необхідності, коментує результати роботи.

Запитання для обговорення: Які висновки для себе Вам вдалось зробити, виконуючи це завдання? Чи плануєте Ви використати отриманий продукт? Якщо так, то як саме?

Вправа на завершення «Коло компліментів» (5 хв.)

Мета: створення позитивного настрою учасників, мотивування їх для наступного заняття.

Обладнання: м'яка іграшка.

Хід проведення: Учасники стають по колу, тренер задає завдання: зробити комплімент іграшці, здійснити якусь дію з цією іграшкою та

обов'язково запам'ятати те, що зробив. По завершенню кола тренер дає завдання повторити побажання та дію стосовно свого сусіда ліворуч.

Заняття 10. «Я дякую за роботу....»

Мета: поставити емоційну крапку на завершальному етапі тренінгу, сприяти створенню атмосфери доброзичливості, заохочення до подальших дружніх стосунків, розвитку партнерства.

Вправа 1. Рефлексія минулого « СМС -повідомлення » (15 хв.)

Мета: актуалізувати досвід учасників, набутий під час роботи напередодні.

Обладнання: плакат із зображенням мобільного телефону та написом « СМС -повідомлення », стікери (за кількістю учасників).

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам написати на стікері СМС-повідомлення ведучому популярної телевізійної ігрової програми на тему «Що для мене було найбільш цікавим на попередніх заняттях тренінгу?». Через 5 хвилин учасники по черзі зачитують свої СМС - повідомлення й приклеюють стікери з його текстом на плакат.

Вправа 2 . «Аркуші добрих побажань» (10 хв.)

Мета: поставити емоційну крапку на завершальному етапі тренінгу, сприяти створенню атмосфери доброзичливості, заохочення до подальших дружніх стосунків, розвитку партнерства.

Обладнання: аркуші паперу (краще різнокольорові) за кількістю учасників в групі, включаючи тренерів.

Хід проведення: Тренер звертається до учасників з проханням написати свої імена на аркушах паперу. Потім їх збирають, перемішують і повертають учасникам, але так, щоб кожен отримав не свій аркуш. Далі тренер просить учасників написати і сам пише побажання чи слова подяки для того члена групи, аркуш з ім'ям якого він тримає. Всі аркуші повертають тренерові. Потім тренер (не зачитуючи) віддає аркуш тій людині, чиє ім'я написано на ньому.

Вправа 3 . Підведення підсумків тренінгу (10 хв.)

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам по колу відповісти на запитання: Що дала мені участь у тренінгу?

Вправа 4 . Підведення підсумків «Я дякую за роботу...» (10 хв.)

Мета: створити у групі позитивну атмосферу, надати учасникам можливість висловити вдячність за спільну працю.

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам подякувати за роботу собі, потім сусідам, що ліворуч та праворуч. По завершенні оплесками дякуємо за роботу в групі.